

**OPINNÄYTETYÖ**  
**SATU TERVONEN 2011**

**TYÖ KUORMITTAI TEKIJÄÄNSÄ –  
MILLÄ EVÄILLÄ JAKSAA?**



**Rovaniemen**  
**ammattikorkeakoulu**  
University of Applied Sciences

**HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN**  
**KOULUTUSOHJELMA**

ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU  
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA  
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

**TYÖ KUORMITTAA TEKIJÄÄNSÄ –  
MILLÄ EVÄILLÄ JAKSAA?**

Satu Tervonen

2011

Toimeksiantaja Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuolto

Ohjaaja Jenni Laine

Hyväksytty \_\_\_\_\_ 2011 \_\_\_\_\_

---

<b>Tekijä</b>	Satu Tervonen	<b>Vuosi</b>	2011
---------------	---------------	--------------	------

<b>Toimeksiantaja</b>	Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuolto
<b>Työn nimi</b>	Työ kuormittaa tekijäänsä – millä eväillä jaksaa?
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	56 + 8

---

Opinnäytetyöni tavoitteena on löytää positiivisia kannustekeinoja työntekijöiden työssä jaksamiseen. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän työhyvinvointia tukeva toiminta on laaja-alaista ja työntekijöiden käytössä on monia työssä jaksamista tukevia palveluita. Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa, tuntevatko työntekijät nämä palvelut. Työssä jaksamisen ongelmat heijastuvat työurien pituuteen ja varhainen eläköityminen on ajankohtainen kysymys tällä hetkellä työmarkkinoilla. Opinnäytetyössäni selvitän, millaisia ajatuksia eläkeiän mahdollinen nostaminen työntekijöissä herättää. Lisäksi selvitän, onko työssä jaksamisessa eroa miesten ja naisten välillä.

Teoriaosuudessa kerron lyhyesti tutkimuskohteenani olevien Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen toimintaympäristöstä. Työhyvinvoinnista selvitän tähän opinnäytetyöhön liittyvät käsitteet, joita ovat työkyky, kuormittuminen, työterveyshuolto, työpaikkaselvitykset, varhainen eläköityminen ja työssä jaksamista tukevat palvelut. Tarkastelen työssä jaksamiseen vaikuttavia kuormittavia seikkoja sekä työympäristön että työn kuormittavuuden kautta erottaen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ominaisuuden.

Keräsin opinnäytetyöni tutkimusaineiston määrällisen kyselytutkimuksen avulla toukokuussa 2011. Kyselylomakkeet lähetin joko postitse kotiosoitteeseen tai sähköisenä kotisähköpostiosoitteeseen. Kyselyyni vastattiin toimeksiantajan toivomuksesta työntekijöiden vapaa-ajalla. Kyselyn lähetin 93 työntekijälle ja kyselyn vastausprosentti oli 72 %.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että positiivisin työssä jaksamiseen vaikuttava keino on avoin, välittävä, keskusteleva ja yhteistyökykyinen työyhteisö. Sairaanhoitopiirin tarjoamia työhyvinvointia tukevia palveluja eivät kaikki vastaajat tunteneet. Mahdollisesta eläkeiän nostamisesta he eivät innostuneet, vaan he haluavat tukea nuorten työllistymistä ja jatkaa työuria alkupäästä. Työssä jaksamisessa ei ole nähtävillä eroja miesten ja naisten välillä, vaan kaikkia jaksamista parantavia kannustekeinoja voidaan soveltaa ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijöille riippumatta ammattinimikkeistä.

Avainsanat: työhyvinvointi, työkyky, työssä jaksaminen, työympäristön kuormittavuus, työn kuormittavuus, eläkeikä

---

<b>Author</b>	Satu Tervonen	<b>Year</b>	2011
<b>Commissioned by</b>	Nutrition Services of The Oulu university hospital		
<b>Subject of thesis</b>	Work Overloads Us – How Can We Manage?		
<b>Number of pages</b>	56 + 8		

---

The target of this thesis was to find positive support means for wellbeing at work. The Northern Ostrobothnia Hospital District can support its workers with several ways by using its wellbeing program. This thesis clarifies how well workers know this program. Problems in wellbeing at work reflect directly to an employee's career and how long it will be. Early retirement is a major issue in the labour market at the moment. This thesis clarifies what kinds of thought workers have about raising the pensionable age. Also differences between men and women related to wellbeing at work are clarified.

In the theoretical part of the thesis the working environments of nutrition and transportation services are briefly described. Wellbeing at work is an extensive subject, therefore in this thesis working ability, overloading, occupational health care, working place surveys, early retirement and support means for wellbeing at work are focused on. Factors affecting wellbeing at work were examined through working environment and work itself by separating physical, psychological and social qualities.

The data used in this thesis was collected through a quantitative survey in May 2011. I sent questionnaire either by post to home address or by internet to e-mail address. The commissioner of this work wished that workers answered on their free time. By the deadline 67 replies were received and the response rate was 72 %.

The results obtained indicated that the most positive support mean is a work community, which is open-minded, conversational, caring and cooperative. Workers were not familiar with all the work wellbeing services offered by their employee wellbeing program. The respondents were willing to rise the pensionable age, but they wish to support young workers be employed and lengthen careers from the beginning. No differences were found between men and women relates to wellbeing at work. All support means that help to cope at work can be applied to both genders and all workers, both in nutrition and transportation services.

Key words: wellbeing at work, working ability, overloading, strain of working environment, strain of work, pensionable age

TIIVISTELMÄ  
ABSTRAKTI  
SISÄLLYS

<b>KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO.....</b>	<b>1</b>
<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>2</b>
<b>2 TYÖNTEKIJÖIDEN TUKENA LAAJA ORGANISAATIO.....</b>	<b>4</b>
2.1 POHJOIS-POHJANMAAN SAIRAANHOITOPIIRIN KUNTAYHTYMÄ .....	4
2.1.1 Ravintopalvelut .....	5
2.1.2 Kuljetuskeskus.....	6
2.2 SAIRAANHOITOPIIRIN TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVAT PALVELUT .....	7
<b>3 TAVOITTEENA TYYTYVÄINEN TYÖNTEKIJÄ.....</b>	<b>10</b>
3.1 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEITA .....	10
3.2 HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN TYÖPAIKALLA .....	11
3.3 KUORMITTAVUUS HEIKENTÄÄ TYÖHYVINVOINTIA .....	12
3.4 VARHAINEN ELÄKÖITYMINEN HAASTE HYVINVOINNIN KEHITTÄMISELLE.....	14
<b>4 TYÖOLOJEN HYVÄ LAATU TURVAA JAKSAMISEN .....</b>	<b>16</b>
4.1 TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ EHKÄISEE VAAROJA .....	16
4.2 MOTIVOIVA TYÖ AUTTAA JAKSAMAAN .....	19
4.3 VUOROVAIKUTTEINEN YMPÄRISTÖ TAKAA SOSIAALISEN HYVINVOINNIN.....	21
4.4 FYYSINEN TYÖ KULUTTAA TEKIJÄÄNSÄ .....	23
4.5 UUPUMUS HAASTAA TYÖKYVYN .....	25
4.6 YHTEISTYÖ EDISTÄÄ TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUTTA .....	26
<b>5 KAIKEN TAKANA TOIMIVA TYÖYHTEISÖ.....</b>	<b>29</b>
5.1 MÄÄRÄLLINEN KYSELYTUTKIMUS .....	29
5.2 TUTKIMUSAINEISTON KERÄÄMINEN.....	29
5.3 TUTKIMUSTULOSTEN LUOTETTAVUUS .....	31
5.4 TYÖSSÄ JAKSAMISEN HAASTEITA .....	32
5.4.1 Työssä jaksaminen kiinnostaa työntekijöitä .....	32
5.4.2 Hyvä työkyky tukee työssä jaksamista.....	33
5.4.3 Kiputilat heikentävät työkykyä.....	34
5.4.4 Varhainen eläköityminen pulma työyhteisöissä .....	35
5.4.5 Fyysinen kuormittuminen hallinnassa .....	37
5.4.6 Motivoitunut ja osaava työntekijä .....	40
5.4.7 Keskusteleva työyhteisö .....	43
5.4.8 Työssä jaksamista tukevien palvelujen tietämyksessä puutteita.....	46
5.4.9 Työyhteisö positiivisen kannustekeino.....	49
<b>6 PÄÄTÄNTÖ.....</b>	<b>50</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>52</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>56</b>

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

KUVIO 1. TYÖN KUORMITTAVUUTTA KUVAAVA MALLI (LINDSTRÖM YM. 2002, 11)...	13
KUVIO 2. KYSELYYN VASTANNEET HENKILÖT .....	32
KUVIO 3. VASTAAJIEN TYÖKYKY IKÄJAKAUMAN MUKAAN .....	33
KUVIO 4. MIESTEN JA NAISTEN TYÖKYKY .....	33
KUVIO 5. VASTAAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMISTA HEIKENTÄVÄT OIREET.....	34
KUVIO 6. VASTAAJIEN AJATUKSIA MAHDOLLISESTA ELÄKEIÄN NOSTOSTA .....	35
KUVIO 7. TYÖSSÄ JAKSAMINEN VIRALLISEEN ELÄKEIKÄÄN ASTI .....	36
KUVIO 8. VASTAAJIEN AJATUKSIA VARHAISESTA ELÄKÖITYMISESTÄ .....	37
KUVIO 9. KUORMITTUMISEN LIEVENTÄMINEN FYYSISSÄ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ.....	39
KUVIO 10. KEINOJA TYÖN FYYSISEN KUORMITTUMISEN LIEVENTÄMISEEN .....	40
KUVIO 11. KUORMITTUMISEN LIEVENTÄMINEN PSYYKKISESSÄ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ.....	42
KUVIO 12. TYÖN HENKISEEN KUORMITTUMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	43
KUVIO 13. KEINOJA SOSIAALISEN KUORMITTUMISEN LIEVENTÄMISEEN .....	44
KUVIO 14. POSITIIVISIN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN VAIKUTTAVA KANNUSTEKEINO.....	49
 TAULUKKO 1. TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVIEN PALVELUJEN TIETÄMYS KULJETUSKESKUKSESSA .....	 47
TAULUKKO 2. TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVIEN PALVELUJEN TIETÄMYS RAVINTOHUOLLOSSA .....	 48

## 1 JOHDANTO

Työn laadulla ja työskentelyolosuhteilla on olennainen merkitys terveyteen ja hyvinvointiin, sillä vietämme kolmasosan vuorokaudesta työn äärellä. Työhyvinvoinnin tueksi on vuonna 2002 uudistettu työterveyshuoltolaki 1383/2002, jonka tarkoituksena on ehkäistä ja torjua työstä ja työolosuhteista johtuvia haittoja sekä vaaroja. Työsuojelutoiminta yhdessä työterveyshuollon kanssa toteuttaa työpaikoilla työterveyshuoltolaissa määriteltäviä toimenpiteitä. Työterveyshuollon järjestämät työpaikkaselvitykset ovat konkreettinen keino selvittää työn ja työympäristön aiheuttamia kuormittavia tekijöitä työyhteisöissä.

Sopivasti kuormittava työ on haasteellista, työmäärä on tasainen ja työntekijä kokee hallitsevansa työnsä. Sekä yli- että alikuormittuminen aiheuttavat ongelmia työssä jaksamiseen. Työntekijä on vuorovaikutuksessa sekä ympäristöön että itse työhön, jolloin kuormittavuutta tarkastellaan sekä ruumiillisena että henkisenä haittana. Työntekijä käyttää fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksiaan työn tekemiseen. Nämä ominaisuudet heijastuvat työn tekemiseen ja siihen, miten hyvin työntekijä hallitsee kuormittavuutta ja edesauttaa omaa työssä jaksamista. Työssä jaksamiseen liittyvät ongelmat näkyvät työpaikoilla ensisijaisesti sairauspoissaoloina ja siirtymisenä varhaiseläkkeelle. Yleisimmät ammattitaudit ovat melu-, tuki- ja liikuntaelinvammat sekä niska-hartiavaivat.

Työssä jaksamisen ongelmat heijastuvat myös työurien pituuteen, sillä varhainen eläköityminen on rasite työmarkkinoilla. Vuonna 2003 Sosiaali- ja terveysministeriö asetti Veto-ohjelman, jonka tavoitteena oli löytää keinoja työurien pidentämiseen, sillä työuria pidentämällä taataan ammattitaitoisen työvoiman pysyminen työmarkkinoilla. Eläkeuudistus vuonna 2005 pureutui myös tähän ongelmaan. Työurien pidentyminen edellyttää hyvää työkykyä, mahdollisuutta työn tekemiseen sekä Suomen talouden positiivista kehitystä. Työyhteisöissä työssä jaksamisen tukemisen tulisi olla laaja-alaista työhyvinvoinnin rakentamista ja kehittämistä yhdessä työntekijöiden, työterveyshuollon, työsuojelun ja työnantajan kanssa.

Opinnäytetyöni aihe on seurausta kiinnostuksestani työsuojelua ja työhyvinvointia kohtaan. Sanomalehti Kaleva kirjoittaa pääkirjoituksessaan 18. kesäkuuta 2011, että työpaikkakiusaaminen on yleinen ongelma työpaikoilla. Kalevan kirjoituksessa todetaan, että kiusaamista voidaan vähentää hyvällä johtamisella ja avoimuudella. Opinnäytetyöni kautta haluan oppia ymmärtämään niitä keinoja, joita työssä jaksamiseen tarvitaan. Opinnäytetyöni on toimeksianto Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollolle. Oulun yliopistollinen sairaala on osa Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymää. Ravintohuollossa ollaan kiinnostuneita työtekijöiden hyvinvoinnista ja tutkimukseni kautta halutaan saada tietoja tekijöistä, jotka sekä heikentävät että edesauttavat työtekijöiden työssä jaksamista.

Opinnäytetyöni tavoitteena on löytää positiivisia kannustekeinoja, jotka parantavat työtekijöiden työssä jaksamista. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirillä on laaja-alainen työhyvinvointiin paneutuva toimintaohjelma, jonka tavoitteena on parantaa työssä jaksamista ja työkykyä. Opinnäytetyössäni selvitän, miten hyvin työtekijät ovat tietoisia näistä keinoista. Lisäksi selvitän tutkimuksellani, millaisia ajatuksia mahdollinen eläkeiän nostaminen työtekijöissä herättää ja onko työssä jaksamisessa eroa miesten ja naisten välillä.

Opinnäytetyöni alussa kerron lyhyesti tutkimuskohteenani olevien Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen toiminnasta ja toimintaympäristöstä. Kolmannessa luvussa käyn läpi työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä sekä työurien pidentämiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyviä ajatuksia. Neljännessä luvussa käsittelen työympäristöstä ja työstä aiheutuvia kuormittavia tekijöitä. Koska työssä jaksaminen on laaja aihe, olen rajannut tutkimukseni työtekijöihin ja tutkimukseni lähtökohta on ravintohuollolle ja kuljetuskeskukselle tehdyissä työpaikkaselvityksissä. Ravintohuollon uusin työpaikkaselvitys on tehty vuonna 2011, mutta tulokset eivät olleet valmiit tämän tutkimuksen käytettäväksi. Käytin kuormittavuuden kartoittamisessa pohjana vuonna 2006 tehtyä työpaikkaselvitystä. Kuljetuskeskuksen työpaikkaselvitys on tehty vuonna 2009. Teoriaosa pohjautuu alan kirjallisuuteen sekä työssä jaksamisesta tehtyihin tutkimuksiin. Viidennessä luvussa kerron tutkimusmenetelmästäni ja esittelen tutkimustulokset kysymyksittäin. Viimeisessä luvussa esitän johtopäätökset tutkimuksestani.

## **2 TYÖNTEKIJÖIDEN TUKENA LAAJA ORGANISAATIO**

### **2.1 Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä**

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymään kuuluu 35 jäsenkuntaa ja sen vastuualueella oli 398 373 asukasta tilikauden 2010 lopussa. Sen toiminta-alue kattaa 12 % Suomen pinta-alasta ja sen erityisvastuualueetta on puoli Suomea. Sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tehtävänä on huolehtia laissa sairaanhoitopiireille säädettyt tehtävät ja tuottaa lisäksi muita terveyshuollon palveluja. Sairaanhoitopiirin toiminnan tarkoituksena on edistää väestön terveyttä yhdessä muiden sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajien kanssa. Lisäksi Oulun yliopistollinen sairaala koulutussairaalana tuottaa terveystieteellisen tutkimuksen ja koulutuksen kautta uusia osaajia ja uutta tietoa kansainvälisestäkin vertailtuna. Sairaanhoitopiirin johtajana toimii Hannu Leskinen. (Tilinpäätös 2010.)

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin pääpaikka on Oulun yliopistollinen sairaala – OYS. Muita sairaaloita ovat Oulaskankaan sairaala Oulaisissa, Visalan sairaala Ylivieskassa sekä kehitysvammahuolto Tahkokangas Oulussa (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011a.) Henkilökuntaa sairaanhoitopiirillä on noin 6668 henkilöä ja sen toimintakulut olivat noin 462 miljoonaa euroa vuonna 2010 (Tilinpäätös 2010).

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän uusi tulosalueisiin perustuva organisaatio astui voimaan 1.1.2011. Organisaatioon kuuluvat seitsemän tulosaluetta sekä näihin rinnastettava yhtymähallinto. Ravintopalvelut kuuluvat uudessa organisaatiossa sairaanhoidollisten palvelujen tulosalueelle ja ovat yhtenä osana potilashoidollisten palvelujen vastuualueetta (Liite 1). Kuljetuskeskus kuuluu uudessa organisaatiossa myös sairaanhoidollisten palvelujen tulosalueelle ja on osana hankinta- ja logistiikkapalvelujen toimialuetta (Liite 1). Ravintopalvelut ja kuljetuskeskus tekevät tiivistä yhteistyötä päivittäin.

### 2.1.1 Ravintopalvelut

Ravintopalveluilla on merkittävä rooli sairaanhoitopiirissä, sillä ravintopalvelujen tehtävänä on tuottaa kilpailukykyisiä ateria- ja välipalapalveluja sairaaloiden potilaille, henkilökunnalle sekä sairaaloissa vieraileville asiakkaille. Ravinto on osa potilaan kokonaishoitoa ja hyvällä ravitsemuksella on suuri merkitys hoidon onnistumisessa. Lisäksi ravintopalvelut hoitavat vierastarjoiluna väitöstilaisuuksia, eläkejuhlia sekä edustus- ja koulutustilaisuuksia. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011c.) Ravintopalvelujen organisaatio jakautuu ravintohuoltoihin ja kahviotoimintaan Oulussa, Oulaskankaalla ja Visalassa (Liite 1). Koska ravintopalvelujen toimialue on laaja, keskityn opinnäytetyössäni ravintopalvelujen osalta vain Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon toimintaan ja tutkin ravintohuollon työntekijöiden työssä jaksamista.

Ravintohuollon työntekijäkunta on naisvaltaista ja tehtäväkenttä pitää sisällään monialaista osaamista. Ravintohuollossa työskentelee kokkeja, ravitsemistyöntekijöitä ja sairaanhoitaja. Ravintohuollon työntekijöillä on periodityöaika maanantaista ja sunnuntaihin. Tehtäväkenttään kuuluu muun muassa ruuanvalmistus, ruuanjakelu keskitetysti ja hajautetusti, kassatyöskentely ja asiakaspalvelu, leipominen ja vierastarjoilu, astiahuolto ja puhtaanapito sekä sairaalan yksiköiden tilaamien tuotetilausten kerääminen, pakkaaminen ja jakaminen.

Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon päätehtävänä on huolehtia sairaalan potilaiden sekä psykiatrian tulosalueen ja kehitysvammahuolto Tahkokankaan potilaiden ravitsemuksesta. Ravintohuolto valmistaa potilaille aamupalan, lounaan, päivällisen ja iltapalan. Lisäksi potilaille tarjotaan osastoilla välipala. Lounaalla ja päivällisellä on lämmin pääateria, salaatti ja jälkiruoka. Ruokalista noudattaa viiden viikon kiertoa. Ravintohuollossa valmistetaan perusruokavalion lisäksi 27 erityisruokavaliota potilaiden erityistarpeisiin. Raaka-aineiden valinnan ja ruuan valmistuksen osalta ravintohuollossa noudatetaan Valtion ravitsemusneuvottelukunnan vuonna 2010 julkaisemaa ravitsemushoitosuositusta. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011c.) Ateriat jaetaan sairaalan potilaille keskitetysti ja psykiatrian ja Tahkokankaan potilaille hajautetusti. Aterioiden kuljettamisesta vastaa kuljetuskeskus.

Potilasruokailun lisäksi ravintohuolto järjestää sairaalan henkilökunnalle, opiskelijoille ja vieraille mahdollisuuden lounasruokailuun ravintoloissaan. Lounasvaihtoehtoja on kolme: päälounas, keitto- ja salaattilounas sekä erikseen ostettavissa jälkiruoka. Ravintoloita OYS:ssa on kuusi: ravintolat Kotka ja Sorsa, kahvio-ravintola Lokki lastentautien rakennuksessa, kahvio-ravintola Kielo uudessa avohoitotalossa, von Baghin koulutuskeskus ja ravintola Peltolassa psykiatrian klinikoiden yhteydessä sekä Omenankukka-ravintola Tahkokankaan kehitysvammahuollon yhteydessä. Kuljetuskeskus vastaa lounasruuan kuljettamisesta ravintoloihin. Kahviotoimintaa on sairaalassa lisäksi kolmessa pisteessä pääväylien sisääntuloauloissa. Kahvioista Kieku-kioski toimii B1:n aulassa, Neilikka B2:n ja Soilikki B3:n aulassa. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011c.)

Ravintohuollon yhteydessä toimiin äidinmaitokeskus ja se sijaitsee Oulun yliopistollisen sairaalan lastentautien klinikalla. Sen tehtävänä on turvata sairaalan osastoilla hoidossa olevien vastasyntyneiden ja keskosten ravinnon-tarve. Äidinmaitokeskus opastaa luovuttajia äidinmaidon keräämisessä, varastoi maitoa ja toimittaa sitä osastoille sekä hakee kaupunkialueelta äidinmaidon suoraan luovuttajalta. Äidinmaitokeskuksen toiminta on tarkkuutta, puhtautta ja hygieenisyyttä vaativaa työtä, ja siellä työskentelee sairaanhoitaja ja kaksi ravitsemistyöntekijää. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011c.)

### 2.1.2 Kuljetuskeskus

Toisena tutkimuskohteenani ovat kuljetuskeskuksen työntekijät. Kuljetuskeskuksen tehtävänä on huolehtia kaikista sisäisistä ja lähettikuljetuksista Oulun yliopistollisessa sairaalassa sekä ulkoisista autokuljetuksista. Sairaalan sisäinen kuljetus kuljettaa ruokaa ravintohuollosta, materiaaleja, lääkkeitä, pyykkejä, välinehuolto- ja jätekuljetuksia sekä erikseen tilattavia tilauskuljetuksia. Lähetit lajittelevat ja jakelevat saapuvan ja lähtevän postin sekä hoitavat potilasasiakirjojen, näyte-, lääke-, veri- ja materiaalikuljetukset. Autokuljetus hoitaa psykiatrian klinikan ateria- ja materiaalikuljetukset sekä koordinoi OYS:n ja ympäristökuntien välisiä materiaalikuljetuksia. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011b.)

Kuljetuskeskuksen henkilökunta on miesvoittoista ja siellä työskentelee esimiestehtävissä kuljetuspäällikkö, työnjohtaja ja kuljetussuunnittelija sekä työntekijöinä lähettejä, autonkuljettajia ja kuljetustyöntekijöitä. Läheteillä ja osalla kuljetustyöntekijöitä on kaksivuorotyö, muilla normaali päivätyö. Kuljetustyöntekijöillä työtehtävät kiertävät ollen 3–9 viikon jaksoissa. Työtä tehdään varasto-, keittiö-, tunneli-, pesula-, lääke- ja välinehuoltolinjoilla. Työhön liittyy fyysisinä rasitteina tavaroiden nostelua, hissien ovien avaamista, vaunujen siirtämistä käsin, kumartelua, jätteiden käsittelyä sekä vetovaunulla ajo. Läheteillä työhön liittyy potkulaudalla ajo, postin lajittelun aiheuttama toistotyö sekä raskaiden lähetysten kuljetus. (Condia Oy 2009.)

## **2.2 Sairaanhoitopiirin työssä jaksamista tukevat palvelut**

Sairaanhoitopiirin työhyvinvointia tukeva toiminta on laaja-alaista työelämän laatua kehittävää tuloksellista toimintaa. Työhyvinvointi perustuu aktiiviseen työolojen arviointiin ja kehittämiseen. Työhyvinvointipalvelujen tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä, lisätä tietoisuutta työn kuormittavuuden ehkäisemiseksi sekä kannustaa työntekijöitä itse toimimaan omaksi parhaakseen. Sairaanhoitopiirin työhyvinvointipalvelujen toimintakentässä ovat työsuojelu, työnohjaajat, työterveyshuolto sekä näiden tahojen yhteistyö työhyvinvoinnin hyväksi. Tärkeimmät työssä jaksamista tukevat keinot ovat Varhaisen tuen toimintamalli ja Hyvän kohtelun toimintaohje. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011d.)

Varhaisen tuen toimintamalli on sairaanhoitopiirin työhyvinvointipalvelujen kehittämä ohjeistus, jonka tarkoituksena on havaita työssä jaksamista heikentävät riskitekijät ajoissa ja löytää niihin sopivat parannuskeinot. Toimintamallin ohjeiden avulla työyhteisön esimies voi jo varhaisessa vaiheessa puuttua haitalliseen kuormittavuuteen ja huolehtia sitä kautta työntekijän työhyvinvoinnista. Varhainen puuttuminen on helpompaa ja halvempaa kuin syntyneen ongelman ja haitan korjaaminen. Uupuneen työntekijän viikkotyötunteja vähentämällä lievennetään työn aiheuttamaa kuormittumista ja parannetaan jaksamista, koska palautumiseen jää enemmän aikaa. Työtehtävien räätälöinnillä kohdennetaan voimavarat niihin tehtäviin, joista työntekijä suoriutuu hyvin ja työn aiheuttama kuormittuminen vähenee. Osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke ja osa-aikasairausloma ovat myös varhaisen puut-

tumisen kautta toteutettuja keinoja parantaa jaksamista ja siirtää ennen aikaista eläköitymistä. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011h.)

Myönteisen ilmapiirin rakentaminen on jokaisen työntekijän oikeus, velvollisuus ja mahdollisuus riippumatta työsuhteen kestosta tai työtehtävistä. Myönteinen ilmapiiri edesauttaa työssä jaksamista ja lisää työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä. Hyvän kohtelun toimintaohje on sairaanhoitopiirin laatima ohjeistus, jonka tarkoituksena on edistää työilmapiirin myönteistä rakentumista. Se antaa käytännön neuvot erilaisten ristiriitatilanteiden selvittämiseen, puheeksi ottamiseen ja jatkotoimenpiteiden hallintaan ja arviointiin. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011e.)

Sairaanhoitopiirin työntekijät osallistuvat työolobarometrikyselyyn ja vuodesta 2012 alkaen kysely järjestetään joka toinen vuosi. Työolobarometri kuvaa työskentelyoloissa tapahtuvaa muutosta vuoden aikajaksolla. Barometrin avulla työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työolojen kehittämiseen ja arviointiin sekä saada tukea ja kannustusta työyhteisöltä itsestä huolehtimiseen. Työolobarometrin tuloksia käytetään muun muassa työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemiseen. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011f.)

Sairaanhoitopiiri tarjoaa työntekijöilleen liikunta-, kulttuuri- ja harrastusmahdollisuuksia. Vapari on vapaa-ajan toimintaa edistävä yhteistyötaho ja kerho. Jokainen sairaanhoitopiirin työntekijä kuuluu Vaparin toiminnan piiriin ja jäsenyys on maksutonta. Erilaisten harrastusmahdollisuuksien kautta työnantaja haluaa edistää työntekijöiden työkykyä ja työssä jaksamista. Lisäksi työhyvinvointipalvelut järjestävät erilaisia työn tekemistä tukevia koulutuksia, joihin työntekijöillä on mahdollisuus osallistua. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011f.)

Työnantajan velvollisuutena on järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Työntekijän velvollisuutena on käyttää työterveyspalveluja ja huolehtia sovituista määräaikaistarkastuksista. Työterveyspalvelut sairaanhoitopiirille tuottaa ulkopuolinen toimija ja tuottaminen kilpailutetaan määrävuosina. Vuonna 2011 Oulun yliopistollisen sairaalan työterveyspalve-

lut tuottaa Attento MedOne Oy. Työnantaja ja työterveyshuolto tekevät tiivistä yhteistyötä työhyvinvoinnin asioissa ja ovat mukana tukemassa työntekijöiden työssä jaksamista. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011g.)

Jokainen sairaanhoitopiirin työntekijä kuuluu TYKY -toiminnan piiriin. TYKY -toiminnan tarkoituksena on työhyvinvoinnin parantaminen työyhteisöissä. Sen tavoitteena on luoda turvallinen ja terveellinen työpaikka, avoin ja välittävä työyhteisö sekä työntekijöitä arvostava johtajuus. TYKY -toiminnalle laaditaan vuosisuunnitelma, johon kirjataan toimenpiteet, toteuttajat aikatauluineen, seuranta sekä arviointi. TYKY -toiminnan toteutuksesta vastaavat yhdessä työsuojelu ja työterveyshuolto. (Kämäräinen ym. 2009, 71; Kuntoutussäätiö 2011.) Sairaanhoitopiirissä järjestetään vuosittain TYKY -valmennuskursseja ja vuonna 2010 kuntoutuskurssi järjestettiin kiinteistö- ja lääkintätekniikan henkilöstölle (Tilinpäätös 2010, 115).

KKI - toiminta tarkoittaa Kunnossa kaiken ikää -ohjelmaa. Se on valtakunnallinen ministeriöiden rahoittama toimintaohjelma. Sen tavoitteena on innostaa yli 40-vuotiaita säännöllisen liikunnan pariin ja luoda eri puolille Suomea helposti lähestyttäviä liikuntapalveluja. (Kunnossa kaiken ikää -ohjelma 2008a.) Vuonna 2010 sairaanhoitopiirissä perustettiin kolme kuntoutusryhmää edistämään tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvointia Kunnossa kaiken ikää -ohjelman avustuksella (Kunnossa kaiken ikää -ohjelma 2008b). Vuonna 2011 työterveyspalvelut hakivat avustusta hankkeelle, jonka tarkoituksena on sairaanhoitopiirin terveysliikunnan edistäminen liikuntaviestinnän avulla. Hankkeen avulla tarjotaan sairaanhoitopiirin henkilöstölle yhteisöllisiä liikuntapalveluja, jota jokainen työntekijä voi käyttää. (Kunnossa kaiken ikää -ohjelma 2008c.)

### 3 TAVOITTEENA TYYTYVÄINEN TYÖNTEKIJÄ

#### 3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueita

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät työ, terveys, jaksaminen ja turvallisuus. Työhyvinvointi ei ole ainoastaan vaaroihin tai terveyshaittoihin puuttumista, vaan kokonaisvaltaista toimintaa, jossa työ on mielekästä, työympäristö turvallinen, työyhteisö kannustava ja henkilöstö motivoitunut. Työkyky tarkoittaa sananmukaisesti kykyä tehdä työtä. Työkyvyn käsite on laajentunut vuosien varrella lääketieteellisestä pelkästään sairauksiin pohjautuvasta määritelmästä laaja-alaiseen kokonaisarvioon, jossa yhdistyvät henkinen, ruumiillinen ja sosiaalinen toimintakyky selviytyä työelämässä. Työhyvinvointi ja työkyky kulkevat käsi kädessä ja ovat työsuojelun tavoitteena. (Kämäräinen ym. 2009, 11; Mäkitalo 2010, 162–164.)

Työsuojelu tarkoittaa työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa. Työsuojelun tehtäväkenttään kuuluvat, kone- ja laiteturvallisuudesta huolehtiminen, työtapaturmien ja ammattitautien syntymisen ehkäisy työympäristössä, työhygieniä, ergonomia, työssä jaksaminen, väkivallan uhan torjuminen sekä sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. Työsuojelu nojaa työturvallisuuslakiin ja työsuojelu kuuluu työpaikan normaaliin toimintaan. (Kämäräinen ym. 2009, 8, 16.)

Työturvallisuuslaki 738/2002 määrittää kaikki toimet, joiden kautta työnantaja voi huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta työaikana. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työoloja ja luoda turvallinen työympäristö, ennalta ehkäistä työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia, puuttua työssä jaksamisen ongelmiin sekä huolehtia henkisestä hyvinvoinnista. (TTL 1§.) Lisäksi työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työsuojelun toimintaohjelman. Pykälän 9 mukaan *työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelman, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (TTL 9 §).* Henkilöstö sitoutuu yhdessä johdon kanssa toteuttamaan toimintaohjelmaa,

jolloin työsuojelu nähdään jokapäiväisenä osana työpaikan arkea (Kämäräinen ym. 2009, 21).

### 3.2 Hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 astui voimaan 21.12.2001. Sen mukaan *työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.* (Työterveyshuoltolaki 4 §.)

Suomi on ainoa Euroopan maa, jossa työterveyshuollosta on säädetty erillinen laki. Ensimmäinen työterveyshuoltolaki astui voimaan vuonna 1978 ja sen piirissä on jo 90 % työväestöstä. Työterveyshuolto on työnantajan ostama palvelua työntekijöilleen. Työnantaja tekee kirjallisen sopimuksen työterveyshuollon järjestämisestä esimerkiksi terveyskeskuksen tai yksityisen terveystalouden tuottavan yrityksen kanssa. Sopimuksesta tulee ilmetä palvelujen sisältö ja laajuus. Työterveyshuollon järjestämisestä laaditaan toimintasuunnitelma, se tarkistetaan vuosittain ja se on osa työpaikan työsuojeluohjelmaa. Tällöin työsuojelu ja työterveyshuolto toimivat yhdessä samoilla alueilla työntekijöiden parhaaksi. (Kämäräinen ym. 2009, 68–69.)

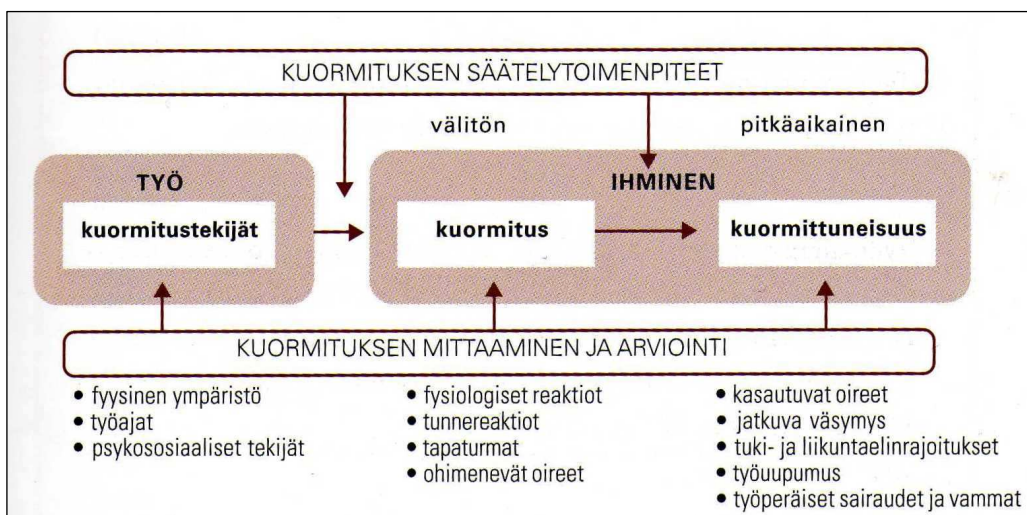
Työpaikkaselvitykset ovat osa työterveyshuollon toimintaa. Työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin mukaan selvitysten tarkoituksena on arvioida työstä ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja ja -haittoja toistuvien työpaikkakäynnien. Työpaikkaselvityksissä tulee huomioida työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturman ja väkivallan vaarat. Lisäksi sen tarkoituksena on tunnistaa työn asettamat vaatimukset työntekijälleen sekä työkykyä ylläpitävät tekijät. Työpaikkaselvitys on pohjana työpaikan kehittämissuunnitelmalle ja ne tehdään 3–5 vuoden välein. (Kämäräinen ym. 2009, 70; Työterveyshuoltolaki 12 § 1 mom.)

### 3.3 Kuormittavuus heikentää työhyvinvointia

Vietämme noin 40 % valveillaoloajastamme työn äärellä, joten työn laadulla ja työskentelyolosuhteilla on merkitystä terveyteen ja hyvinvointiin. Työhyvinvointia alentavat tekijät liittyvät kuormittumiseen ja kuormittavuutta tulee tarkastella sekä työympäristön että itse työn aiheuttamien kuormitustekijöiden kautta. (Waris 2001, 14.)

Työntekijä käyttää työn tekemiseen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Kuormitustekijät voivat olla haitallisia, jolloin niitä aiheutuu työntekijälle fysiologisia muutoksia, tai ne voivat olla positiivisia, jolloin ne lisäävät työn mielekkyyttä. Työntekijä on työtä tehdessään vuorovaikutuksessa ympäristöönsä, jolloin työn kuormittavuutta tulee tarkastella sekä ruumiillisena että henkisenä ilmiönä. Haitallinen kuormittuminen näkyy työntekijässä elimistön tilan muutoksina ja työsuorituksen tasona. Haitallista kuormitusta on työntekijän näkökulmasta ali- tai ylikuormitus. Jos työtä on liian vähän tai se on liian helppoa, on työ alikuormittavaa ja saa aikaan laiskuutta ja tarkkaavaisuuden herpaantumista, mikä voi johtaa tapaturmiin. Ylikuormitus taas rasittaa elimistöä ja voi aiheuttaa pysyviä vaurioita. Positiivinen kuormittuminen näkyy innostuksena ja haluna panostaa työhön. Kuormittavuutta on sopivasti, kun työntekijä on kiinnostunut ja omistautunut työllensä ja jaksaa paneutua tehtäviinsä myös vastoinkäymisissä. Sopivasti kuormittavassa työssä työntekijä kokee hallitseva työtänsä, työ on sopivan haasteellista ja työmäärä on tasainen. (Kämäräinen ym. 2009, 77–78, 102–105.)

Lyhytaikainen kuormitus näkyy hetkellisenä oireena, josta on mahdollisuus palautua, mutta pitkäaikainen kuormitus voi aiheuttaa pysyviä vaurioita, mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksia (Kuvio 1, 14). Työn kuormittavuutta lieventävillä toimenpiteillä vaikutetaan kuormittavuuden aiheuttamaan haittaan ja sen suuruuteen. Työn kuormituksen mittaaminen, arviointi ja riskien kartoittaminen ovat osa kuormittavuuden hallintaa. Nämä tekijät liittyvät työhyvinvointiin ja edesauttavat työolojen kehittämisessä. (Lindström ym. 2002, 11–12.)



Kuvio 1. Työn kuormittavuutta kuvaava malli (Lindström ym. 2002, 11)

Ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä todettiin vuonna 2007 0,3 %:lla työvoimasta. Yleisimmät ammattitaudit olivat meluvammat, tuli- ja liikuntaelinten rasitusvammat, ihotaudit, astma sekä muut hengityselinallergiat. Miehillä näitä todettiin hieman enemmän kuin naisilla, sillä miesten työskentelyolosuhteet voivat olla ammattialoista johtuen haitallisia terveydelle, esimerkiksi teollisuus- ja rakennusaloilla. Ammattitaukeista osa voi johtaa pysyvään terveyshaittaan, vammaan tai jopa ammatin vaihtoon. Työolot vaikuttavat paitsi työperäisten sairauksien syntyyn myös monien kansansairauksien kulkuun tai voivat olla osatekijänä sairauksien synnyssä. Työyhteisössä tehtävien työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden tiedetään alentavan myös kansansairauksien esiintyvyyttä tai syntyä. (Karjalainen–Vainio 2010, 14–17.)

Tutkimusten mukaan runsas neljännes (28 %) työikäisistä kertoo kokeneensa työstä tai työoloista johtuvia vaivoja tai oireita. Yleisimpiä näistä ovat niskahartiavaivat, lanne-ristiselkä kivut, olkapäiden ja käsivarsien särky, levottomuus, unettomuus sekä ranteiden, sormien, lonkkien tai nivelten eriasteiset kiputilat. Pitkäaikaisia työperäisiä sairauksia ovat mm. tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, erityisesti selän, niskan ja olkapään sairaudet, verenpainetauti, astma, krooninen bronkiitti, masennus ja työuupumus. Työtapaturmia on tilastoitu 148 000 vuonna 2007. Työtapaturmia aiheuttavat työympäristön ongelmat, työmenetelmät, inhimilliset tekijät sekä puutteet organisaatiossa. (Karjalainen–Vainio 2010, 17–21.)

Yhteistyö työpaikan ja eri luottamustahojen välillä edesauttaa kuormittavien tekijöiden havaitsemisessa, käsittelyssä sekä torjunnassa. Ammattijärjestöjen luottamusmiehet, työterveyshuolto sekä työsuojeluvaltuutetut ovat työntekijöiden tukena työsuhteisiin, työhyvinvointiin ja terveyteen liittyvissä asioissa. Näiden tahojen palveluja tulee käyttää heti, kun on tunne siitä, että työ kuormittaa liikaa ja oma työssä jaksaminen on vaarassa. (Waris 1992, 36–37.)

### **3.4 Varhainen eläköityminen haaste hyvinvoinnin kehittämiseksi**

Työelämän kehittämisessä tulisi keskittyä työhyvinvoinnin ja työkyvyn laajalaaiseen tukemiseen ja kehittämiseen, jotta mahdollisuudet jatkaa työssä säilyisivät viralliseen eläkeikään asti. Suomalaisen työväestön halukkuus siirtyä varhain eläkkeelle on ajankohtainen kysymys tällä hetkellä. Eläkkeelle siirtyminen ei ole yhtäkin tapahtuma, vaan prosessi, jossa työntekijä käy läpi erilaisia elämänvaiheita ennen eläkkeelle siirtymistä. Työkyky ja sen alentuminen sekä perhe-elämän ja työssä käynnin yhteensovittamisen vaikeudet vaikuttavat suuresti siihen, missä vaiheessa ajatus eläkkeelle siirtymisestä herää. Sairauspoissaolot ovat ensimmäinen merkki työkyvyn alentumisesta. (Forma 2004, 43–45.)

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 2003 Veto-ohjelman, jonka tavoitteena oli löytää keinoja työurien pidentämiseen kahdella kolmella vuodella sekä edistää ja ylläpitää työelämän vetovoimaa. Suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle, mistä seuraa työvoiman saatavuuteen ongelmia ja eläkeikäisten määrän raju kasvu. Matti Vanhasen II hallituksen kaavailuilla eläkeiän nostoilla pyrittiin saamaan tasapainoa näiden kahden ongelman välille. Veto-ohjelman mukaan työkyky, terveys ja hyvä työllistyminen ovat avainasemassa pitkille työurille. (Veto-ohjelman indikaattorit II 2008, 9, 22–24.)

Työhyvinvoinnin parantaminen ja työkyvyn ylläpitäminen eivät yksistään riitä pidentämään työuria. Lisäksi tarvitaan eläkelakiuudistus takaamaan rahallinen kannustin pidentämään työuraa muutamalla vuodella. Vuonna 2005 voimaan astuvan eläkelakiuudistuksen myötä työttömyyseläke ja varhainen yksilöllinen eläke poistuivat kokonaan. Osa-aikaeläkkeen ikäraja nostettiin 56 vuodesta 58 vuoteen. Varhaistetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä jo 62-vuotiaana, mutta eläke pienenee pysyvästi. Vähentämättömälle vanhuus-

eläkkeelle voi jäädä 63-vuotiaana, mutta kannustimena jatkaa lisävuosia 68 vuoteen asti on uuden eläkeuudistuksen mukaan se, että eläkettä karttuu lisävuosina 4,5 %:a/vuosi. Näiden toimenpiteiden tarkoituksena on vähentää eläkkeelle siirtymistä liian aikaisin ja lisätä vanhemman työväen osuutta työvoimasta. (Tuominen 2004, 11–12.)

Kuntatyö 2010 -projekti on Suomen Kuntaliiton, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kuntien eläkevakuutuksen yhteinen hanke, jonka tarkoituksena on parantaa kuntien kilpailukykyä kiristyvässä työvoimatilanteessa. Kuntatyö 2010 -tutkimuksella kerättiin tietoa kunta-alan työtilanteesta ja työssä jatkamiseen liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää keinoja, jotka auttavat työntekijää jatkamaan työssä oloa viralliseen eläkeikään asti ja mahdollisesti vielä pidemmälle. Työntekijöille suunnatulla kyselyllä kartoitettiin niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat terveyteen, työhyvinvointiin, perheen ja työn yhteensovittamiseen sekä työssä jatkamiseen. Kuntien päättäjille suunnatulla kyselyllä selvitettiin niitä toimenpiteitä, joita kunta tarjoaa työntekijöilleen liittyen työssä jaksamisen ja jatkamisen edellytyksiin. (Forma–Väänänen 2004, 11; Forma 2004, 46.)

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan kuntien nykyinen panostus työkykyä edistävään toimintaan on liikunta- ja virkistystoimintaa ja irrallinen osa työpaikan arkipäivän toiminnassa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että kunnissa on tarvetta laajamittaiselle työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kuntatyö 2010 -tutkimus on osoittanut, että kunnan vakavaraisuudella ja työhyvinvoinnin kehittämällä on selvä yhteys ja varakkaissa kunnissa työhyvinvoinnin kehittäminen on osa kunnan strategiaa. Työhyvinvoinnin kehittäminen painottuu strategioissa työntekijän toimintakyvyn ja terveyden edistämiseen, työorganisaation ja työympäristön kehittämiseen sekä ammatillisen osaamisen kasvatamiseen. (Kauppinen–Utriainen 2004, 235–236.)

## 4 TYÖOLOJEN HYVÄ LAATU TURVAA JAKSAMISEN

### 4.1 Turvallinen työympäristö ehkäisee vaaroja

Työympäristö tarkoittaa työpaikan olosuhteita ja se jaetaan kolmeen osaan; fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Fyysiseen työympäristöön luetaan fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet sekä tekninen ja rakenteellinen ympäristö, mm. työtilat, koneet ja laitteet. (Kämäräinen ym. 2009, 10–11.) Käsittelen opinnäytetyössäni ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työpaikkaselvityksissä esiin nousseita altisteita, joita ovat melu, värinä, lämpötilojen vaihtelut, kemiallisten aineiden käsittely, käytetyimmät pesu- ja puhdistusaineet sekä biologisina altisteina mikrobit ja bakteerit.

Työpaikan fyysinen ympäristö tulee suunnitella niin, että se ei sellaisenaan aiheuta haittaa tai vaaratilanteita työntekijälle. Rakenteet, materiaalit ja varusteet tulee suunnitella sovittujen standardien mukaan, eivätkä ne saa olemassa olollaan aiheuttaa vaaraa työntekijälle. Lattiamateriaalin tulee olla karhennettua, mutta helposti puhdistettavaa, liukastumisen estämiseksi. Työpisteen järjestämisessä tulee huomioida oikeat nostoasennot ja nostotekniikka, työskentelytason korkeus, ergonominen työistuin sekä riittävästi tilaa liikkua (Lindström ym. 2002, 14). Koneiden ja laitteiden käytöstä tulee järjestää koulutusta ja käyttö- ja turvallisuusohjeet tulee olla kaikkien nähtävillä. Koneiden ja laitteiden ympärillä tulee olla riittävästi tilaa, jotta niiden käyttäminen, puhdistaminen ja kunnostaminen voidaan turvallisesti suorittaa. (Kämäräinen ym. 2009, 54.)

Melu on työympäristön yleisin fysikaalinen altiste ja sitä esiintyy kaikissa ammattiryhmissä. Kuljetuskeskuksen työntekijöille melua esiintyy kuljetusvaunujen kolinasta vetovaunulla ajettaessa ja ravintohuollon henkilökunnalle astiahuollosta ja ruuanvalmistuksesta. Äänen voimakkuutta mitataan desibelinä ja sen yksikkö on dB. Ihmisen korva pystyy havaitsemaan voimakkuudeltaan 0–120 dB:n ääniä. Haitallisen ja terveydelle vaarallisen melun raja-arvo on 85 dB. Tätä raja-arvoa korkeammat melun aikaansaamat desibelit aiheuttavat pysyvän kuulovaurion. Kuulovaurio ei synny hetkessä, vaan sen kehittymiseen voi mennä vuosia, jos altistuminen suurille voimakkuuksille on jat-

kuvaa. (Kalliokoski ym. 1992, 47–48.) Meluhaittaa vastaan suojaudutaan erilaisten kuulosuojainten avulla sekä työjärjestelyjen ja työpisteiden sijoittamisella vähemmän meluisalle alueelle (Kämäräinen ym. 2009, 153).

Ravintohuollossa tärinä ei aiheuta haittaa, mutta kuljetuskeskuksen työntekijät altistuvat tärinälle vetovaunulla ajettaessa. Tärinä voi aiheuttaa työntekijälle tärinätaudin, jonka oireita voivat olla verenkierron, hermoston tai tukikudosten vauriot, valkosormisuutta tai kasvavaa riskiä selkäkivuille ja lonkan nivelrikolle. Euroopan Unionin tärinädirektiivi (44/2002/EY) on vuodelta 2005 ja sen mukaan käsiin kohdistuvan tärinän toimenpideraja on  $2,5 \text{ m/s}^2$  ja koko kehon raja  $0,5 \text{ m/s}^2$  (ks. Condia Oy 2009). Tärinään aiheuttamaan haittaan voidaan vaikuttaa laitehankinnoilla, laitteiden huoltamisella sekä työn tauottamisella, jolloin altistus tärinään pienenee. (Kalliokoski ym. 1992, 56–59; Condia Oy 2009.)

Ravintohuollon työntekijät joutuvat työskentelemään vaihtelevissa lämpötiloissa työpäivänsä aikana. Ruuanvalmistus ja astiahuolto voivat aiheuttaa ajoittain työskentelytilaan ylimääräistä kosteutta ja työskentelylämpötila voi nousta yli suositusrajan. Kylmätiloja vaativien tuotetilausten kerääminen ja pakkaaminen tapahtuu kylmiöissä tai pakastinhuoneessa. Kuljetuskeskuksen autonkuljettajien työhön liittyy ulkona liikkuminen vaihtelevissa sääolosuhteissa. Suomessa sisätilojen lämpötilasuositus on  $20\text{--}22 \text{ }^{\circ}\text{C}$ . Poikkeamat tästä aiheuttavat epämukavuutta työskentelyolosuhteisiin, jolloin tuottavuus ja suorituskyky laskevat ja työssä viihtyminen heikkenee. Kuumassa työskentelyn raja-arvo on  $+ 28 \text{ }^{\circ}\text{C}$  ja kylmätyöskentelyn raja-arvo vastaavasti  $10\text{--}15 \text{ }^{\circ}\text{C}$  tai sitä kylmemmissä olosuhteissa. (Kalliokoski ym. 1992, 59–62.)

Lämpötilojen vaihtelulla on vaikutus terveyteen, sillä pitkään kuumassa lämpötilassa työskentely vaikuttaa nestetasapainoon liiallisen hikoilun seurauksena ja voi lopulta johtaa lämpöhalvaukseen. Kylmissä lämpötiloissa työskentely puolestaan vaikuttaa pintaverenkiertoon, jonka heikkeneminen voi aiheuttaa iholla kudonsvaurioita ja raajoissa tunnottomuutta. Jatkuva lämpötilojen muutos työskentelyn aikana kuormittaa elimistön lämmönsäätelyjärjestelmää ja on haaste työskentelylle. Lämpötilojen aiheuttamia terveysvaaroja

voidaan torjua asianmukaisella suojavaatetuksella ja työn tauottamisella. (Kalliokoski ym. 1992, 59–62.)

Kuljetuskeskuksen työntekijät joutuvat työssään käsittelemään vaarallisia kemiallisia altisteita, kuten formaldehydiä ja typpioksidia. Formaldehydi,  $\text{CH}_2\text{O}$ , on pistävän hajuinen kaasu, se ärsyttää hengitysteitä ja aiheuttaa ihottumaa. Formaldehydiä käytetään desinfiointi, sterilointi- ja säilöntäaineena terveydenhuoltoalalla. Typpioksidi (NO) on väritön, makeanhajuinen, palamaton kaasu ja se hapettuu helposti typpidioksidiksi ( $\text{NO}_2$ ). Typpidioksidi kirvelee silmiä, ärsyttää hengitysteitä ja saa aikaan yskimistä. Pitkäaikainen altistuminen pienillekin pitoisuuksille aiheuttaa keuhkotulehduksen ja lyhytaikainen suurempi annos voi pahimmillaan laukaista keuhkoödeeman. (Kalliokoski ym. 1992, 114–115, 131–132.) Terveydenhuoltoalalla nestetyppeä käytetään muun muassa näytteiden pitkäaikaista säilyttämistä varten (Condia Oy 2009).

Suurkeittiötyössä kemiallisiin altisteisiin luetaan pesu- ja puhdistusaineet. Ravintohuollon työntekijät käyttävät näitä työssään lähes päivittäin. Yleispuhdistusaineina ravintohuollossa käytetään Farmoksen C2 ALLTOPia, joka on heikosti emäksinen puhdistusaine. Sellaisenaan se ärsyttää silmiä, mutta puhdistuksessa sitä käytetään laimennettuna veteen. (Farmos 2011.) Desinfioivana puhdistusaineena käytetään JohnsonDiverseyn Suma Bac D10:ä. Puhdistusaine luokitellaan vaaralliseksi aineeksi, sillä se ärsyttää silmiä ja ihoa (JohnsonDiversey 2011a). Uunien puhdistukseen käytetään JohnsonDiverseyn Suma Grilliä. Suma Grill on tehokas rasvaisten ja erittäin likaisten kohteiden puhdistukseen ammattikeittiöissä. Aine on voimakkaasti syövyttävä, se ärsyttää ihoa, höyrynä ilmassa ahdistaa hengitystä ja kirvelee silmiä. (JohnsonDiversey 2011b.)

Kemiallisten altisteiden tärkein torjuntakeino on vaarallisen aineen tai prosessin korvaaminen turvallisemmalla. Jos tämä ei onnistu, niin vaaralliseksi luokitellun aineen käsittely tai passiivinen altistuminen voidaan torjua erottamalla työtilat toisistaan osastoinnilla. Kemiallisten aineiden käyttö- ja turvallisuusohjeet tulee olla kaikkien nähtävillä ja niiden käyttämisestä tulee järjestää riittävästi koulutusta ja opastusta. Lisäksi suojavaatetus: suojakäsineet, -

lasit, suojavaatteet ja -jalkineet sekä hengityssuojaimet, sekä riittävän tehokas ilmanvaihto takaavat turvallisen työskentelyn. Työntekijän tulee noudattaa turvallisuusohjeita ja käyttää suojavaatetusta, jotta ei aiheuta itselleen turhia terveysongelmia. (Kämäräinen ym. 2009, 140–143.)

Kuljetuskeskuksen työntekijät voivat altistua biologisille altisteille muun muassa väärin pakattujen jätessäkkien käsittelyn yhteydessä. Biologisiin altisteisiin luetaan bakteerit, mikrobit, home- ja sädesienten itiöt sekä punkit, hyönteiset, loiset, madot ja kasvit. Nämä voivat aiheuttaa tartunnan saajalle tulehduksia, myrkytysvaaran, hengitystieallergioita tai työperäisiä tartuntatauteja. Biologisten altisteiden aiheuttamia vaaroja voidaan torjua estämällä mikrobi-en kasvu ja pääsy ympäristöön työmenetelmien kehittämällä ja huolellisella suunnittelulla. Työntekijöiden säännölliset rokotukset, omasta hygieniasta huolehtiminen ja tarvittaessa suojavaatteiden käyttäminen estävät tautien leviämisen ja tartunnan. Jätteiden huolellinen käsitteleminen, varastointi ja kuljetus vähentävät vaaroja. (Kämäräinen ym. 2009, 173, 178.)

## **4.2 Motivoiva työ auttaa jaksamaan**

Psyykkinen työympäristö tarkoittaa työntekijän omaa motivaatiota työhön, työn sisältöä ja vaatimuksia, työssä viihtymistä ja henkistä työhyvinvointia (Kämäräinen ym. 2009, 10). Motivaatio ohjaa toimintaa ja positiivisen motiivon kautta voidaan saavuttaa asetetut tavoitteet. Motivaatio voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Sisäisiin motivaatiotekijöihin luetaan työn sisältö ja kiinnostavuus, työhön liittyvä päätöksenteko sekä osaamisen hyödyntäminen. Ulkoiset motivaatiotekijät liittyvät työstä saatavaan aineelliseen palkkioon ja sen suuruuteen. (Nummelin 2008, 37.)

Sisäistä motivaatiota ohjaa se, miten hyvin työntekijä voi vaikuttaa työhönsä ja käyttää omaa osaamistaan työn tekemiseen. Työntekijä asettaa työlleen ja työssäololleen tavoitteita. Tavoitteiden kautta hän arvioi, miten paljon tavoitteiden saavuttamiseksi pitää ponnistella. Haasteelliset ja perusteellisesti laaditut tavoitteet kannustavat hyvään suoritukseen ja onnistuessaan palkitsevat tekijän. Työntekijä voi asettaa tavoitteet liian korkealle tai matalalle tai niiden saavuttaminen on käytettävien resurssien mahdotonta. Pitkään jatkuessaan liian korkeat tai matalat tavoitteet aiheuttavat turhautumista, stressi- ja työ-

uupumusoireita. Sisäiseen motivaatioon vaikutetaan vuorovaikutuksen kautta. Palautteen saaminen esimiehiltä ja työyhteisöltä kannustaa jatkamaan, sillä hyvästä motivaatiosta seuraa hyvä työsuoritus. Perusteltu ja hyvässä hengessä annettu palaute edistää kehittymistä, mutta epämääräisesti saatu palaute synnyttää henkistä kuormittavuutta ja heikentää työn suoritustasoa. (Nummelin 2008, 31, 37–39.)

Työn sisältö ja vaatimustaso vaikuttavat kuormittavuuteen. Siikaluoman (2005) mukaan omien henkisten voimavarojen hyödyntäminen työn tekemiseen ja oman tavoitetasen saattaminen realistiselle tasolle vähentävät kuormittavuutta ja auttavat jaksamaan työssä. Liian helppo työ tai liian vähäinen työmäärä saavat aikaan herpaantumista ja vireystilan laskua, jolloin työntekijä joutuu ponnistelemaan vireystilan ylläpitämiseksi. Lopulta ne vähäisetkin työtehtävät jäävät tekemättä tai niissä tapahtuu paljon virheitä. Toisaalta vaativa työ luo paineita jatkuvalla kouluttautumiselle ja uusien asioiden oppimiselle. Suuri työmäärä jatkuvasti koettuna heikentää jaksamista, sillä elpymiselle ei jää riittävästi aikaa. Työtä rikastuttamalla saavutetaan tasapaino, jossa työntekijä kokee hallitsevansa työtään, voi käyttää työn tekemiseen osaamistaan ja työ on määrältään riittävää. Työn rikastamista voidaan tehdä esimerkiksi lisäämällä työtehtäviä, kun työntekijä kokee työmäärän liian pieneksi tai liian helpoksi, tai jakamalla vaativia ja työmäärältään suuria tehtäviä useamman työntekijän kesken. (Waris 2001, 19–20.)

Itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ovat arvostetuimpia työn ominaisuuksia. Näillä seikoilla on oleellinen merkitys työssä viihtymiseen ja työtyytyväisyyteen, sillä itsenäisyyden puute tai heikkenevät vaikutusmahdollisuudet näkyvät työtytymättömyytenä sekä lisäävät henkistä kuormittavuutta. Osaaminen voi muodostua työtyytyväisyyttä rakentavaksi tekijäksi, jos työyhteisössä arvostetaan todellista osaamista ja oppimisen kautta haettua itsensä kehittämistä. Henkisesti hyvinvoiva työntekijä sietää kohtalaisen hyvin painetta ja epävarmuutta sekä kestää huomattavasti paremmin vastoinkäymisiä kuin tyytymätön työntekijä. Turtisen (2005) mukaan positiivinen asenne sekä työhön että omaan itseensä lisää energiaa ja luo pohjaa työssä jaksamiselle. Liikunta ja hyvä fyysinen kunto vähentävät Hahtosen (2004) mukaan henkisten paineiden aiheuttamaa kuormitusta ja vapaa-ajan harras-

tukset ovat vastapainoa kuormittavalle työlle. (Kämäräinen ym. 2009, 74–75; Waris 1992, 33–35.)

### **4.3 Vuorovaikutteinen ympäristö takaa sosiaalisen hyvinvoinnin**

Sosiaalinen työympäristö pitää sisällään muuan muassa organisaation ja toimintakulttuurin, vuorovaikutuksen, esimies-alaissuhteet sekä työntekijöiden tasavertaisen kohtelun. Sosiaalinen työympäristö on ihmisten välistä vuorovaikutusta. Sen tiedetään osaltaan vaikuttavan ihmisten hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. (Kämäräinen ym. 2009, 11.)

Organisaatio on ihmisistä rakentuvaa toimintaa, jonka tarkoituksena on saavuttaa yhteiset tavoitteet. Organisaation rakenne mahdollistaa ihmisten väliset suhteet, vallanjaon, vastuualueet ja työtehtävät. Sen pohjalta voidaan ohjata toimintaa, suunnitella, järjestää ja valvoa. Organisaatiorakenteen perustehtävänä on paitsi taloudellisen ja tehokkaan toiminnan mahdollistaminen myös työntekijöiden työtyytyväisyyden ja yhteistyön edistäminen. Toimimaton organisaatiorakenne murentaa työmoraalia ja -motivaatiota. Päätöksenteko on hidasta, sillä palautteenantojärjestelmä ontuu liian väljän organisaatiorakenteen seurauksena. Ihmisten väliset ristiriidat ja konfliktit lisääntyvät, kun töitä tehdään päällekkäin, vastuiden määrittäminen ontuu ja työn hallinnan tunne katoaa. Kaikki tämä aiheuttaa stressiä ja työuupumusta. (Lämsä-Hautala 2005, 9, 152–155.)

Organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan sen tapaa ajatella ja toimia. Kulttuuri muodostuu yhteisön arvoista, normeista, tavoista ja perinteistä, joita organisaation jäsenet vaalivat keskenään ja opettavat uusille jäsenille sukupolvesta toiseen. Arvot määrittävät työyhteisön toimintaperiaatteen. Ne näkyvät jokapäiväisessä toiminnassa asiakkaille asti ja ne luovat perustan työtovereiden ja asiakkaiden hyvälle kohtelulle ja arvostukselle. Arvoina voivat olla asiakaslähtöisyys, avoimuus ja toiminnan jatkuva kehittäminen. Normit ovat yhteisesti luotuja sääntöjä ja toimintaohjeita. Ne antavat työyhteisön jäsenille mallin, miten käyttäydytään ja toimitaan esimerkiksi ristiriitatilanteissa. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa siitä, että käyttäydytään asiallisesti toisia kohtaan, mikä on perusta hyvälle vuorovaikutukselle. (Lämsä-Hautala 2005, 176–181.)

Toimiva vuorovaikutus takaa sosiaalisen hyvinvoinnin. Vuorovaikutuksen kautta hoidetaan jokapäiväisiä työasioita, ratkotaan ongelmia, palvellaan asiakkaita, neuvotaan ja opastetaan. Vuorovaikutukseen työpaikalla vaikuttavat ihmissuhteet, yksilölliset luonteenpiirteet, työpaikan fysikaaliset ja sosiaaliset rakenteet sekä ryhmäytymisilmiöt. Hyvät suhteet lähimpiin työtovereihin on todettu ehkäisevän syrjäytymistä ja työperäistä stressiä. Ne antavat hyväksytyksi tulemisen ja työyhteisöön kuulumisen tunteen sekä avun saannin ongelmatilanteissa. (Waris 2001, 25.)

Ristiriidat ja ongelmat ihmissuhteissa lisäävät haitallisen stressin määrää, laskevat työmotivaatiota ja edesauttavat sairauspoissaolojen syntyä. Jokainen käsittelee ristiriitoja omalla tavallaan. Työyhteisössä syntyy helposti ryhmittyviä, jotka riitelevät keskenään. Tällaisen ryhmän ulkopuolelle jääminen voi aiheuttaa syrjäytymisen tunnetta. Toisaalta ryhmän sisälläkin voi olla ahdistavaa, kun ristiriitoja ratkotaan syyttelemällä, eikä rakentavalla keskustelulla. Yhteisesti laaditut pelisäännöt ristiriitojen ratkaisemiseksi antavat työntekijöille mahdollisuuden ongelmien purkamiseen positiivisella tavalla. Työpaikan fyysiset ja sosiaaliset rakenteet voivat melun, erilaisten koneiden ja laitteiden sekä työprosessien kautta haitata työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta ja omalta osaltaan lisätä ristiriitoja. Tällöin työyhteisössä tulisi järjestää mahdollisuus kanssakäymiseen esimerkiksi työprosessien tai työtilojen huolellisella suunnittelulla. (Waris 2001, 21–25.)

Esimies-alaissuhteissa tärkeintä on toimiva vuorovaikutus. Työntekijälle on tärkeää, että esimies on tavoitettavissa, kuuntelee huolia ja toiveita sekä toimii jämäkästi ja johdonmukaisesti vastuuta ottaen. Esimiehen tehtäväkenttään kuuluvat sekä tuotannosta ja taloudellisuudesta vastaaminen että työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen. Esimiehellä on hyvä olla kokonaisnäkemyks omasta vastuualueestaan onnistuakseen näissä vaativissa tehtävissä. Huolellisesti suunnitellut työprosessit edesauttavat tuottavuutta ja vähentävät virheiden määrää. Työntekijät voivat turvallisesti mielin suorittaa tehtävänsä, kun heillä on tunne, että esimies hallitsee omat tehtävänsä. Selkeästi laaditut toimenkuvat ja tehtäväkuvaukset ehkäisevät ristiriitojen syntyä ja parantavat tuottavuutta. (Waris 2001, 43–45.)

Esimiestyöllä on suurempi vaikutus tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin kuin työntekijöiden keskinäisellä tuella. Kun henkilöstö on tyytyväinen esimiestyöhön, se on tyytyväinen myös työn organisointiin ja tiedonkulkuun. Jos esimiestyössä on ongelmia, se heijastuu hyvinvointiin, työuupumukseen ja lopulta sairauspoissaoloihin. Esimies-alaissuhteissa on lopulta kyse luottamuksesta ja tasavertaisesta kohtelusta, ei niinkään ihmisten välisistä valtasuhteista. (Nummelin 2008, 58.)

Tasavertainen ja oikeudenmukainen kohtelu tarkoittaa, että esimies ja organisaation johto kohtelevat jokaista työntekijää tasapuolisesti katsomatta ikään, sukupuoleen, ammattinimikkeeseen tai uskontoon. Tasavertainen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi mahdollisuutena osallistua ja vaikuttaa yhteisiin päätöksiin, kokouksiin ja koulutuksiin. Tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu takaa jokaiselle työntekijälle samat oikeudet ja vähentää sosiaalisen paineen aiheuttamia ristiriitoja. Työsyryntää tapahtuu, jos työnantaja tai sen edustaja asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä, esimerkiksi työuralla etenemisessä. Yhteisesti sovitut pelisäännöt helpottavat ristiriitatilanteiden hallintaa ja mahdollistavat toimivan vuorovaikutuksen. Tuttu lause *”kohtelee lähimmäistäsi kuin toivoisit itseäsi kohdeltavan”* pitää hyvin paikkansa ja tulisi näkyä jokaisen työntekijän toiminnassa. (Waris 2001, 24; Kämäräinen ym. 2009, 80; Nummelin 2008, 55.)

#### **4.4 Fyysinen työ kuluttaa tekijäänsä**

Ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa työskentely on fyysisesti raskasta, sillä työntekijät joutuvat muun muassa nostelemaan raskaita taakkoja, työskentelemään vaihtelevissa työasennoissa sekä toistamaan samaan työliikettä pitkän ajan. Fyysiset kuormitustekijät kohdistuvat elimistön toimintaan: tuki- ja liikuntaelimiin, kuten lihaksiin, niveliin ja luihin, sekä hengitys- ja verenkiertoelimiin. Niska-hartia -vaivat ovat yleisin työperäinen vaiva kaikilla toimialoilla. Kuntatyö 2010 -projektin mukaan työn fyysisen raskauden merkitys työssä jaksamiseen ei ole ongelma nuoremmalla työväestöllä, mutta sen haittavaikutus kasvaa iän myötä. Työprosessien suunnittelussa tulisi kiinnittää huomio siihen, kuinka elimistö pystyy suoriutumaan eritasoisista työn vaatimuksista. Hahtosen (2004) mukaan työn fyysistä kuormittavuutta voidaan lieventää

työnkierrolla, työn tauottamisella ja ergonomialla. (Kämäräinen ym. 2009, 107; Kivioja 2004, 105.)

Useimmat työt vaativat dynaamista tai staattista lihasvoimaa. Dynaamisessa lihas vuoroin supistuu ja rentoutuu saaden happea ja ravinteita, mutta staattisessa lihastyössä lihas on jännittyneenä pitkiäkin aikoja väsyen nopeasti. Väsymisen aiheuttavat verenkierron heikkous jännityksen seurauksena ja lihakseen kertyneet kuona-aineet. Lihasvoiman suuruuteen vaikuttavat muun muassa ikä, sukupuoli, voimankäytön tarve työtehtävien mukaan ja motivoituminen. (Kämäräinen ym. 2009, 107–108.)

Raskaiden taakkojen nostelu ja kumarat työasennot rasittavat selkälihaksia, selkärankaa ja välilevyjä sekä selkää tukevia nivelsiteitä. Taakkojen nostelua aiheuttamaa kuormitusta voidaan vähentää oikealla nostotekniikalla. Nostotekniikassa tärkeintä on, että taakka on lähellä vartaloa, seistään jalat erillään ja toinen jalka edempänä sekä käännytään jalkojen avulla, ei selkää kiertämällä. Lisäksi tulisi huolehtia, että nosto tapahtuu suoraan edestä ja ote on tukeva molemmilla käsillä. Työympäristössä ei saisi olla nostohetkellä haittaavia tekijöitä, kuten lattian liukkautta, ja nostokorkeuden tulee olla inhimillinen. (Kämäräinen ym. 2009, 109–110.)

Paikallaan tehtävä työ suunnitellaan yleensä istumatyöksi. Tällöin työpiste tulee suunnitella niin, että työn tekeminen ei kuormita tekijäänsä. Paras tilanne olisi, jos työpisteen voisi mitoittaa aina käyttäjänsä mukaan, mutta tähän ei monissakaan työpaikoissa ole mahdollisuutta. Suositeltava työskentelykorkeus on kyynärpään alin kohta, kyynärtaso. Hyvä työistuin on paitsi mukava istua myös säädettävissä sekä korkeuden että istuinosan syvyyden mukaan, tuoli myötäilee vartalon kaarevuutta ja voidaan lukita paikalleen. Hyvän istuimen avulla vähennetään selkään kohdistuvaa kuormitusta työskentelyn aikana. Paikallaan tehtävää seisomatyötä ei suositella tehtäväksi pitkiä aikoja, sillä staattisuus lisää kuormittavuutta. (Kämäräinen ym. 2009, 110–113.)

Toistotyö tarkoittaa saman työliikkeen pitkäaikaista toistamista. Toistotyössä käytetään samoja lihasryhmiä ja samoja liikkeitä tai liikesarjoja. Yksi työvaihe kestää maksimissaan 30 sekuntia, mutta työtä tehdään yhtäjaksoisesti yli

tunnin ajan työpäivästä. Tyypillisiä piirteitä toistotyölle ovat tarttuminen, siirtäminen, ojentaminen, kannattelu sekä käsityövälineen käyttäminen. Toistotyö ja siihen liitettävä voiman käyttö rasittavat yläraajoja: esimerkiksi kyynärvarren voimakkaat kiertoliikkeet, ranteiden ääriasennot sekä sormien nopeat liikkeet aiheuttavat rasitusvammoja. Toistotyötä ovat esimerkiksi liukuhihna-, kassa- ja pakkaustyö. (Turun ja Porin työsuojelupiiri 2005.) Ravintohuollossa ravitsemistyöntekijät tekevät toistotyötä keskitetyssä ruuanjakelussa ja astiahuollossa päivittäin ja kokit annostelevat ruuan keittopadoista jakeluastioihin käsin kauhalla.

#### **4.5 Uupumus haastaa työkyvyn**

Työn henkinen kuormittavuus kohdistuu aivoihin. Aivot ovat tärkeää pääomaa, sillä siellä tapahtuvat oppiminen, ajattelu, tarkkaavaisuus, luovuus ja tunteminen. Näitä kaikkia ominaisuuksia tarvitaan myös työn tekemiseen. Työn henkinen kuormittavuus voi ilmetä fysiologisina tuntemuksina tai tunnereaktioina, toiminnan ja havaintojen muutoksia tai ohimenevinä oireina. Stressi ja työuupumus ovat vakavia henkisen kuormittavuuden haitallisia oireita. Lievempiä oireita ovat univaikeudet, ärtyminen, keskittymiskyvyn heikkeneminen, ilon ja naurun katoaminen, päänsäryn ja migreenin yleistyminen sekä sydänoireiden lisääntyminen. (Kämäräinen ym. 2009, 74–78.)

Työuupumus on yleinen työhyvinvoinnin haitta työpaikoilla ja sitä esiintyy kaikilla ammattialoilla ja kaikenikäisillä työntekijöillä. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan työntekijöiden työuupumusta aiheuttavat eniten suuri henkinen paine, liian suuret työn asettamat vaatimukset ja liian pieni työn hallittavuus. Näitä ongelmia esiintyi jo työuran alkuvaiheessa ja niiden haittavaikutukset uupumukseen vain lisääntyivät iän myötä. (Kivioja 2004, 106.)

Stressi on häiriötila, jossa työntekijä kokee, ettei hän selviydy työn asettamista vaatimuksista. Stressin oireita ovat jännittyneisyys, huolestuneisuus, ahdistuneisuus ja univaikeudet. Päätöksenteko lykkääntyy, työt kasaantuvat ja pelko selviämisestä lisääntyy. Stressaantuneet ihmisen kyky vastaanottaa uusia ajatuksia kapenee, sillä rutiinit ja vanhat tottumukset auttavat selviämään paineista. Pitkään jatkuessaan stressi muuttuu työuupumukseksi ja hoitamattomana työkyvyttömyyteen. Työuupumus on stressioireyhtymä, jos-

sa pitkään jatkunut väsymys ei lievity edes kunnollisella levolla. Työuupumusta sairastava työntekijä menettää kiinnostuksena työtä kohtaan ja kadottaa lopulta ammatillisen itsetuntonsa. Uupumuksen seurauksena työn tekeminen vaatii suuria ponnistuksia, mikä lisää väsymyksen tunnetta. (Nummelin 2010, 75–81.)

Kiire ja liian kireät aikataulut aiheuttavat eniten kielteisiä tuntemuksia työyhteisöissä kaikilla ammattialoilla. Pieni aikapaine voi edesauttaa työn tekemistä, mutta pitkään jatkuessaan liiallinen kiire ja kova työtahti saavat aikaan riittämättömyyden tunteen. Terveysongelmista erityisesti ärtyminen, unettomuus, työvirheet sekä työilmapiirin heikkeneminen ovat tyypillisiä. Myös fyysiset oireet, kuten selkäkivut, päänsärky ja vatsavaivat, ovat kiireen aiheuttamia terveysongelmia. Usein kiirettä vähennetään pidentämällä työaikaa joko jättämällä tauot pitämättä tai pidentämällä työpäivää. Pitkään jatkueksaan ylityöt ja pitkät työpäivät ilman riittäviä taukoja aiheuttavat väsymystä ja uupumusta, eivätkä ole ratkaisu kiireen ongelmiin. Työyhteisössä tulisi pohdita kiireen olemusta; miten se syntyy, missä tilanteissa sitä esiintyy ja onko käytettävät resurssit kohdallaan työmäärään nähden. Kiirettä voidaan hallita organisoimalla työ ja toimintamallit paremmin. (Nummelin 2010, 22–25.)

Henkistä kuormittavuutta voidaan lieventää huolellisella perehdyttämisellä ja opastuksella työpaikkaan ja työtehtäviin. Työtehtävät ja niiden vaatimustason tulee olla yhtenäiset työntekijän osaamiseen ja taitoihin. Työskentelyolosuhteiden huomioimisella ja työjärjestelyillä voidaan myös vähentää henkistä kuormittavuutta, ja monesti fyysinen ja henkinen kuormittavuus johtuvat samoista seikoista ja kulkevat käsi kädessä. Molempia kuormittavia tekijöitä tulee tarkastella yhtä aikaa, kun arvioidaan riskejä ja suunnitellaan työntekijän kanssa mahdollisia korjaustoimenpiteitä. (Kämäräinen ym. 2009, 89–91.)

#### **4.6 Yhteistyö edistää työyhteisön toimivuutta**

Sosiaalista kuormittavuutta aiheuttavat erilaiset vuorovaikutustilanteisiin liittyvät ongelmat, joita ovat muun muassa yhteistyön toimivuus, tiedonkulku ja epäasiallinen kohtelu. Sosiaalisen kuormittavuuden oireet ovat samansuuntaisia kuin psyykkisen kuormittavuuden, ja kirjallisuudessa usein puhutaan psykososiaalisista tekijöistä. Sosiaalista työkykyä voivat alentaa myös yksi-

tyiselämän kriisit tai ammatillinen identiteettikriisi, sillä ihminen on kokonaisuus, jossa työ ja elämä kulkevat rinnakkain. Yksityiselämässä tapahtuvat muutokset ja vaikeudet voivat vaikeuttaa työtehtäviin keskittymistä, mikä näkyy virheinä ja jopa tehtävien laiminlyöntinä. Kun muut työntekijät joutuvat omien tehtävien lisäksi paikkaamaan toisen työntekijän tehtäviä, aiheuttaa se ennen pitkään suuttumusta, mieliharmia ja jopa yhteistyön toimimattomuutta. (Kämäräinen ym. 2009, 77, 91; Nummelin 2010, 88–91.)

Yhteistyön toimivuus on työyhteisön tehokkuuden ja työntekijöiden työtyytyväisyyden kannalta ratkaisevaa. Stressi ja työuupumus muuttavat työntekijän käyttäytymistä kielteiseen suuntaan. Riittämättömyyden tunne, pelko ja häpeä voivat laukaista ylireagoivan käyttäytymisen, mikä ilmenee esimerkiksi huutamisena tai suuttumuksina. Keskustelu ja yhteistyö työasioissa hankaloituvat, työntekijä leimautuu hankalaksi persoonaksi ja lopulta koko työyhteisö voi huonosti. Avoimuus, varhainen puuttuminen ja keskustelut koko yhteisön kesken auttavat selvittämään yhteistyöhön liittyviä ongelmia. Siikaluoman (2005) ja Koskisen (2008) mukaan yhdessä tekemällä vähennetään kuormitavuutta ja edistetään työssä jaksamista. (Nummelin 2010, 99–102.)

Tiedonkulku on toimivan yhteistyön edellytys. Avoin tiedonkulku eri organisaatiotasojen välillä henkii luottamusta ja arvostusta. Ongelmat tiedonkulussa paitsi hankaloittavat työtehtävien suorittamista myös heijastuvat työhyvinvointiin. Muutostilanteissa tiedonkulun merkitys korostuu, sillä väärinkäsitykset ja puutteelliset tiedot synnyttävät epävarmuutta, epätietoisuutta tulevasta ja aiheuttavat turhia stressioireita. Tiedon saaminen lisää yhteenkuuluvuuden ja hyväksytyksi tulemisen tunteita. Tiedonkulkua voidaan parantaa ilmoitustaulujen, työpaikkakokousten, perehdyttämisen ja työnopastuksen kautta, mutta myös keskinäinen keskusteluyhteys ja yhteisistä asioista välittäminen lisäävät yhteistyön toimivuutta ja tiedonkulkua. (Nummelin 2010, 17, 103.)

Epäasiallista kohtelua esiintyy edelleen kaikissa ammattiryhmissä, vaikka siitä puhutaan paljon ja sen negatiivinen vaikutus työn tekemiseen tiedetään. Epäasiallinen kohtelu tarkoittaa sellaista käytöstä, josta on vaaraa tai haittaa terveydelle tai turvallisuudelle, se on toistuvaa ja jatkunut pitkään. Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi kielteisinä ilmeinä ja eleinä, työyhteisöstä

eristämisenä, työnteon arvostelemisena ja tahallisen vaikeuttamisena, ilkeämielisenä juoruiluna tai maineen kyseenalaistamisena. Epäasiallista kohtelua eivät puolestaan ole näkemys- tai mielipide-erot, työn johtamiseen liittyvät käskyt tai kehotukset. Yleistä häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle on se, että työntekijää ei hyväksytä ja arvosteta sellaisena kuin on. Epäasialliseen kohteluun tulee puuttua heti ottamalla asia puheeksi kiusaajan kanssa tai keskustelemalla asiasta lähiesimiehen kanssa. Työnjohdon vastuulla on, että jokainen työntekijä voi turvallisesti suorittaa työnsä työaikana. Varhainen puuttuminen on avainasemassa myös epäasiallisen kohtelun torjunnassa. (Nummelin 2010, 118–120.)

## **5 KAIKEN TAKANA TOIMIVA TYÖYHTEISÖ**

### **5.1 Määrällinen kyselytutkimus**

Suoritin opinnäytetyöni tutkimuksellisen osan määrällisen kyselytutkimuksen avulla. Määrällinen tutkimusmenetelmä tarkastelee tutkittavaa tietoa numeerisesti ja vastaa kysymyksiin kuinka monta, kuinka paljon, miten usein. Määrälliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkittavia on paljon. Kyselytutkimukseni soveltui erinomaisesti opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi, koska tutkittavana kohteena oli suurehko joukko henkilöitä, ja tarkastelun kohteena heidän mielipiteensä. Kyselyn avulla halusin tietoa terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä seikoista. (Vilkkä 2007, 17, 27.)

Käytin kyselytutkimuksessa vakioitua eli standardoitua kyselylomaketta (Liite 4). Kyselylomakkeen laadin Webropol-ohjelmalla käyttäen kahta kysymystyyppiä: monivalintakysymys ja avoin kysymys. Monivalintakysymyksessä oli valmiit ja vakioidut vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsi sopivimman; vastausvaihtoehtoja oli yksi tai useita. Avoimella kysymyksellä halusin selvittää vastaajien spontaaneja mielipiteitä työssä jaksamisesta rajoittamatta vastauksen pituutta. (Vilkkä 2007, 67–68.)

### **5.2 Tutkimusaineiston kerääminen**

Tutkimukseni kohteena ovat Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijät ja heidän mielipiteensä työssä jaksamisesta. Työssä jaksaminen on laaja aihe ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, kuten Rovaniemen ammattikorkeakoulussa aiheesta kirjoitetut opinnäytetyöt ovat osoittaneet. Kohdistamalla tutkimukseni työntekijöihin rajasin samalla kuormittavuuteen vaikuttavia seikkoja, jotta tästä tutkimuksesta ei tulisi liian laaja yhdelle tekijälle. Tutkimuksessani ei ole mukana ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen esimiehiä, sillä esimiesten työssä jaksaminen rakentuu eri lähtökohdista työntekijöihin nähden.

Tutkimukseni otoskooksi muodostui 93 henkilöä, josta ravintohuollon työntekijöitä on 68 ja kuljetuskeskuksen työntekijöitä 25. Ravintohuollosta kyselyyni vastasivat kokit, ravitsemistyöntekijät ja sairaanhoitaja, mutta kuljetuskeskuk-

sen työntekijöistä vastaajina olivat autonkuljettajat ja kuljetustyöntekijät. Jouduin rajaamaan vastaajajoukosta lähetit pois, koska osoitteiden saaminen työntekijöiltä osoittautui ajoittain ylivoimaiseksi tehtäväksi. Kuljetuskeskukseen tehdyn työpaikkaselvityksen mukaan kuormittavuudessa ei ollut eroa ammattinimikkeiden perusteella. Kuormittavuutta tarkasteltiin työympäristön ja työn kuormittavuuden näkökulmasta (Condia Oy 2009). Tutkimuksen tuloksia voidaan näin ollen verrata kaikkiin kuljetuskeskus työntekijöihin, vaikka vastaajajoukossa heitä kaikkia ei ole mukana. (Vilkka 2007, 56–57. )

Lähetin kyselylomakkeen vastaajille joko postitse tai internetin sähköpostin välityksellä. Toimeksiantajan pyynnöstä kyselyyn vastaaminen tapahtui työntekijöiden vapaa-ajalla. Lähetin sähköpostia jokaiselle otoksen jäsenelle heidän työpaikan sähköposteihin ja pyysin heitä lähettämään minulle joko koti-osoitteen paperista kyselylomaketta varten tai kotisähköpostiosoitteen sähköistä lomaketta varten. Valinnan teki vastaaja. Ne, joilta en saanut vastausta tähän pyyntöön 10.5.2011 mennessä, lähetin paperilomakkeen postissa ja etsin osoitteet Eniro.fi -palvelimen avulla. Kyselylomake oli samanlainen riippumatta vastaamistavasta, mutta lomakkeen mukana lähetettävässä saatteessa oli ero (Liite 2; Liite 3). Saatteen avulla kerroin tutkimukseni tavoitteista ja vastaamiseen liittyvistä käytänteistä. Saatteen tarkoituksena oli herättää mielenkiintoa tutkimusta kohtaan ja antaa vastaajalle tietoa, mihin hänen antamia vastauksia kerättiin (Vilkka 2007, 81). Paperisen kyselylomakkeen haluaville laitoin kirjeen mukana myös palautuskuoren postimerkkeineen.

Kyselyni vastausajaksi olin suunnitellut kaksi viikkoa ja se oli mielestäni riittävä aika kyselylomakkeen täyttämiseen. Olin varautunut siihen, että joudun lähettämään muistutuksen kyselystäni vastaajille ja kehottamaan heitä aktiivisuuteen. Lähetin muistutuksen sähköisen kyselylomakkeen saaneille, sillä paperisia lomakkeita palautui kiitettävästi ennen määräaikaa. Kyselyni ajankohdaksi olin valinnut 13.5 – 29.5.2011. Ajankohdalla minimoin vuodenaikojen ja juhlapyhien negatiivisen vaikutuksen vastausprosenttiin. Ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa oli lisäksi toukokuun alussa työolobarometrikysely. Toimeksiantajan toivomuksesta tutkimukseni ja työolobarometrikysely eivät saaneet olla yhtä aikaa voimassa. Kyselyn ajankohdalla varmistin, että vastausten saaminen ei venynyt liiaksi. Vastausprosentti oli tutkimuksen luo-

tettavuuden kannalta riittävä ja aikataulussa pysyminen ei vaikeutunut hyvän ajoituksen ansiosta (Vilkkä 2007, 28).

Sähköisesti saadut vastaukset siirtyivät automaattisesti Webropol-ohjelmaan, mutta palautuneiden paperisten vastauslomakkeiden tiedot syötin ohjelmaan manuaalisesti. Siirsin valmiit tulokset vastausajan päätyttyä Excel-ohjelmaan, jota käytin apuna taulukoiden ja kuvioiden laadinnassa. Esitän saadut tulokset taulukoiden, kuvioiden ja tekstin kautta. Taulukoiden ja kuvioiden tarkoituksena on lisätä tekstin ymmärrettävyyttä ja havainnollistaa saatuja tuloksia (Vilkkä 2007, 135).

### **5.3 Tutkimustulosten luotettavuus**

Tutkimukseni on puolueeton, sillä en tavannut vastaajia, enkä vaikuttanut heidän mielipiteisiin vastaamisen aikana (Vilkkä 2007, 16). Tutkimukseni on toistettavissa, sillä se voidaan suorittaa samoilla menetelmillä samalle joukolle ja saada täsmälleen sama tulos riippumatta tutkijasta. Tähän päästiin sillä, että lähetin jokaiselle otoksen jäsenelle samat kysymykset, samaan aikaan ja samalla tavalla esitettynä. Toistettavuuteen vaikuttaa lisäksi tarkkuus siitä, miten hyvin kysymykset vastaavat ja etsivät vastauksia tutkimuksen ongelmiin. (Hirsjärvi–Remes–Sajavaara 2007, 226.)

Laadin kyselylomakkeen kysymykset teoreettiseen viitekehykseen pohjautuen unohtamatta tutkimukselleni asettamiani tavoitteita. Operationalisoimalla muutin työhyvinvointia ja kuormittavuutta koskevat käsitteet arkikielelle ja kysymysten muotoon. Operationalisointi on määrällisen tutkimuksen tärkein vaihe, sillä väärin laaditut kysymykset ja vastausvaihtoehdot eivät mittaa sitä, mitä on aiottu, eivätkä siten anna vastausta tutkimukselle asetettuihin ongelmiin (Vilkkä 2007, 36). Tutkimukseni on pätevä, sillä kyselylomakkeeni kysymykset etsivät vastauksia tutkimukselleni asetettuihin tavoitteisiin.

Kysymyksillä 1–6 sain taustatietoa vastaajista ja heidän tämänhetkisestä työkyvystä. Työkyvyn arviointi vaikuttaa siihen, kuinka paljon erilaista tukea työyhteisöissä tarvitaan työssä jaksamiseen. Kysymyksillä 7–9 sain tarkkaa tietoa siitä, millaisia ajatuksia mahdollinen eläkeiän nostaminen vastaajissa herättää. Työssä jaksamisen tukemiseen tarvitaan monenlaisia keinoja ja ky-

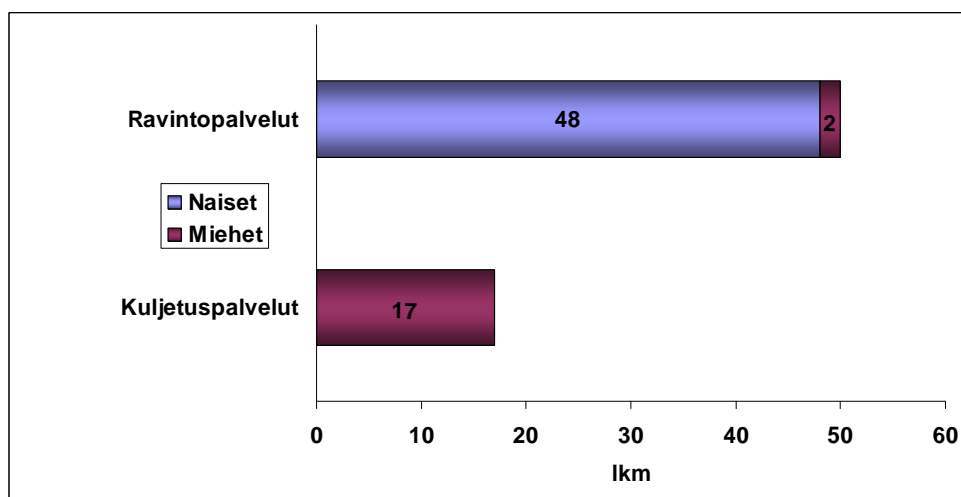
symyksillä 10–12 ja 14 etsin positiivisia kannustekeinoja työssä jaksamiseen. Kysymyksen 13 avulla halusin tietoa työnantajan tarjoamien palvelujen tunnettavuudesta. Avoin kysymys 15 antoi vastaajalle mahdollisuuden kertoa omasta työssä jaksamisestaan ja siihen vaikuttavista seikoista. Vastaukset kysymykseen 15 olen liittänyt analyysin joukkoon kommentteina.

Testautin kyselylomakkeen useaan kertaan ja vastaajina olivat suomenkielen asiantuntijat. Validiteetin ehtona on, että tutkija ja vastaaja ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Testaamisella varmistin, että kysymykset olivat hyvää suomen kieltä ja kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältö ja muotoilu olivat tarkoituksenmukaisia. (Vilkkä 2007, 78, 150).

## 5.4 Työssä jaksamisen haasteita

### 5.4.1 Työssä jaksaminen kiinnostaa työntekijöitä

Kyselyyn vastasi 67 henkilöä (Kuvio 2). Tutkimukseni vastausprosentti oli näin ollen 72 %. Vastaajista suurin osa oli naisia ja ravintohuollon henkilökuntaa. Miesten osuus vastaajista oli 28 %.

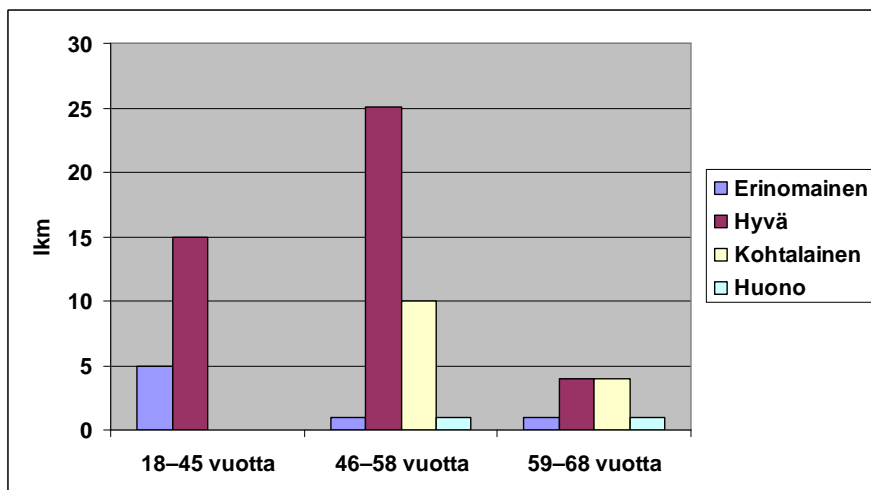


Kuvio 2. Kyselyyn vastanneet henkilöt

Kyselyni vastausprosentin suuruus kertoo siitä, että työntekijät ovat kiinnostuneita työssä jaksamisesta ja siihen vaikuttavista kannustekeinoista. Suuri vastausprosentti takasi, että tutkimusmateriaalia oli riittävästi ja tutkimukseni tulokset olivat vertailukelpoisia aikaisempiin aiheesta kirjoitettuihin tutkimuksiin.

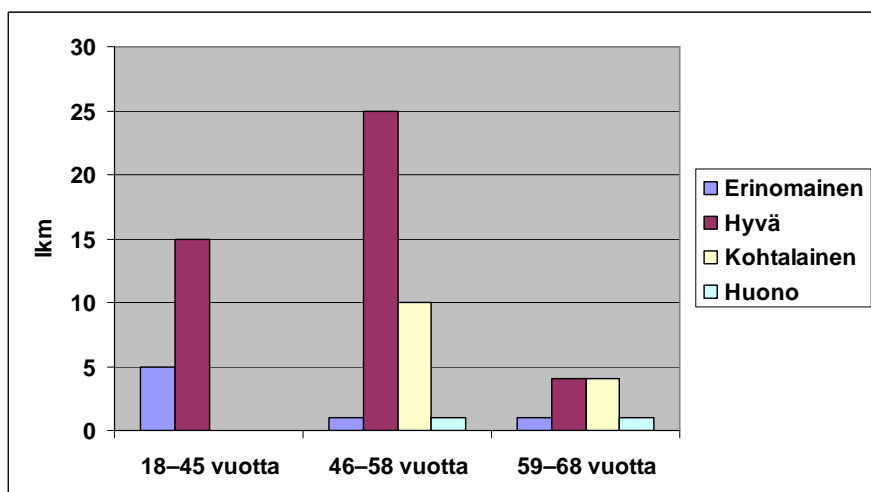
#### 5.4.2 Hyvä työkyky tukee työssä jaksamista

Pyysin vastaajia arvioimaan heidän tämän hetkistä työkykyä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijöiden työkyky on hyvä (Kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien työkyky ikäjakauman mukaan

Suurimmalla osalla vastaajista työkyky on erinomainen tai hyvä, eikä ikä vaikuttanut heidän työkykyyn. Miesten ja naisten välillä ei tutkimuksen mukaan ole nähtävissä suurta eroa työkyvyn suhteen (Kuvio 4).

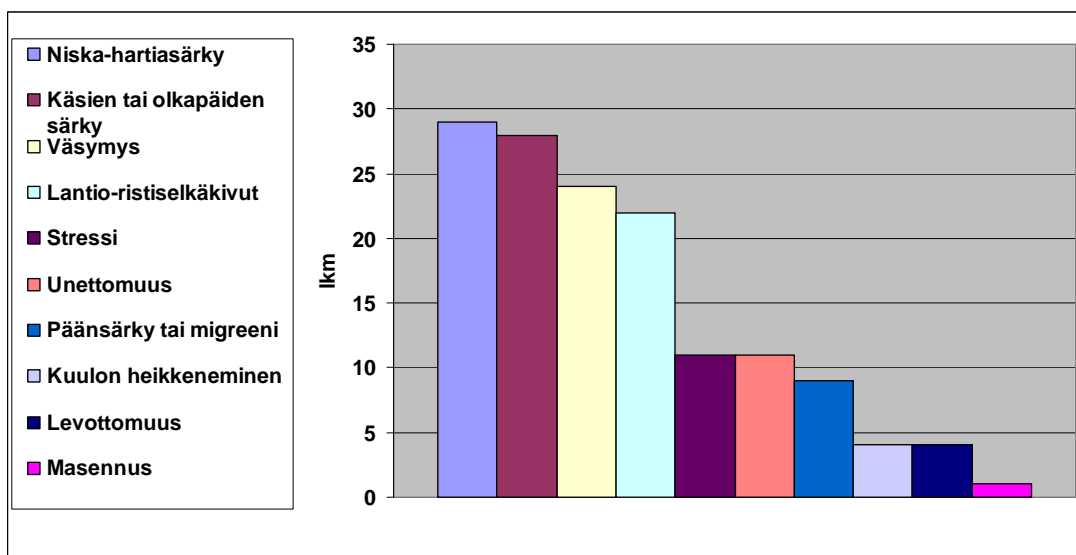


Kuvio 4. Miesten ja naisten työkyky

Miehistä suurin osa kokee työkykynsä hyväksi, eikä kukaan koe työkykyä huonoksi. Naisista reilusti yli puolella on hyvä työkyky. Erinomainen työkyky luo pohjaa työssä jaksamiselle ja jatkamiselle.

#### 5.4.3 Kiputilat heikentävät työkykyä

Ongelmia työssä jaksamisessa oli ollut suurimmalla osalla vastaajista, vaikka he arvioivat työkyvyn hyväksi. Pyysin vastaajia kertomaan, millaisia oireita heillä on ollut heikentämässä työssä jaksamista viimeisen vuoden aikana (Kuvio 5). Kysymykseen vastasivat edellisen kysymyksen *Kyllä*-vastauksen antaneet ja vastaajia oli 42.

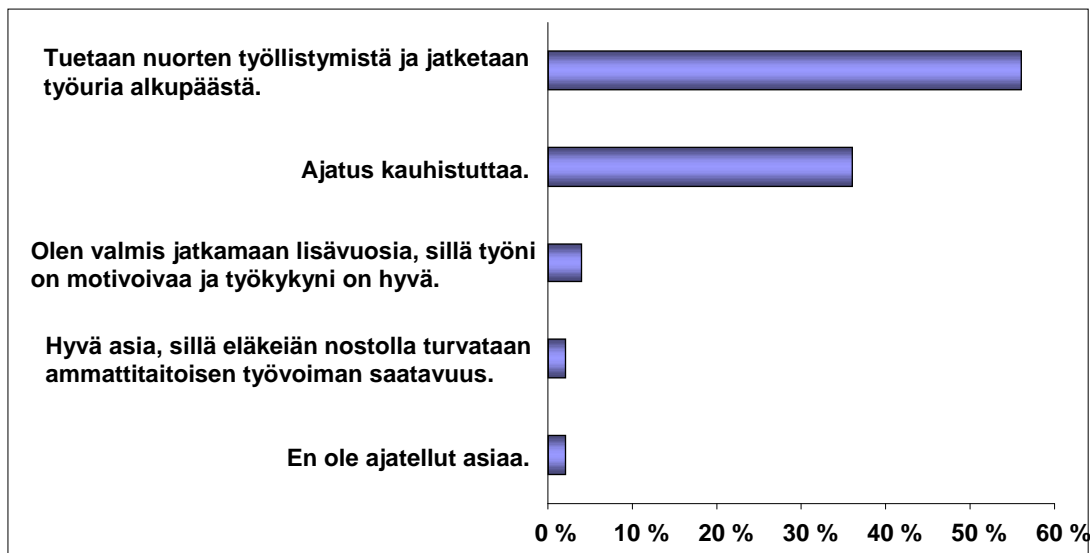


Kuvio 5. Vastaajien työssä jaksamista heikentävät oireet

Neljä yleisintä työssä jaksamista heikentävää oiretta olivat niska-hartiasärky, käsien tai olkapäiden särky, väsymys ja lantio-ristiselän kivut. Tulos oli ennakoitavissa, sillä tuki- ja liikuntaelinten rasitusvammat ovat yleisimpiä ammattitauteja. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan kunta-alalla tuki- ja liikuntaelinten rasitusvammat aiheuttavat eniten haittaa työkykyyn (Väänänen 2004, 65). Kuulon heikkenemistä ei ollut kuin neljällä vastaajalla, mikä on huojentavaa, sillä meluvammat kuuluvat yleisimpiin ammattitauteihin. Stressi, unettomuus, päänsärky, migreeni, levottomuus ja masennus heijastuvat suoraan väsymykseen ja ovat merkki työn aiheuttamasta henkisestä kuormittavuuden ja hyvinvoinnin heikkenemisestä.

#### 5.4.4 Varhainen eläköityminen pulma työyhteisöissä

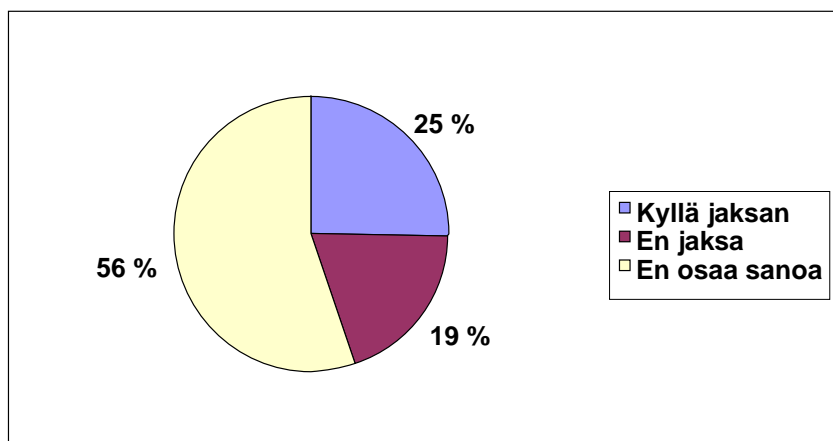
Kysymyksellä seitsemän kartoitin vastaajien ajatuksia mahdollisesta eläkeiän nostamisesta, esimerkiksi 63-vuotiaasta 65-vuotiaaksi (Kuvio 6). Työmarkkinoilla työurien pituuteen on etsitty ratkaisuja ja yhtenä keinona keskusteluissa on ollut eläkeiän nostaminen.



Kuvio 6. Vastaajien ajatuksia mahdollisesta eläkeiän nostosta

Tutkimustulosten perusteella ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijöiden keskuudessa eläkeiän nostaminen ei saa kannatusta. Yli puolet vastaajista haluaisi sitä vastoin tukea nuorten työllistymistä ja pidentää työuria alkupäästä. Eläkelakiuudistuksen tuoma rahallinen kannustin ei motivoi työntekijöitä jatkamaan lisävuosia.

Kysymyksellä kahdeksan kartoitin vastaajien ajatuksia siitä, kokevatko he jaksavansa nykyisessä työssään viralliseen eläkeikään asti (Kuvio 7). Yli puolet vastaajista ei vielä osannut arvioida työuransa pituutta ja vain neljännes vastaajista kokee jaksavansa nykyisessä työssä viralliseen eläkeikään asti. Tulosten mukaan voidaan olettaa, että viidenneksellä työntekijöistä tulee työura olemaan lyhyempi. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan ongelmat työssä jaksamisessa heijastuvat suoraan työurien pituuteen. Tuki- ja liikunta-elinsairaudet ovat merkittävä tekijä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä ja varhaisessa eläköitymisessä. (Väänänen 2004, 82.)



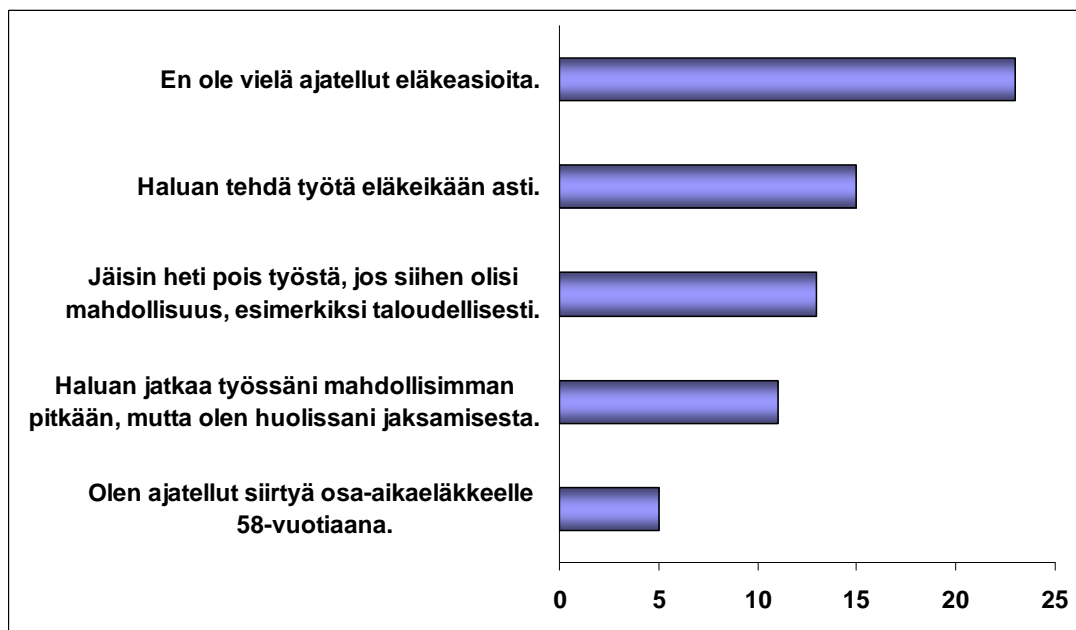
Kuvio 7. Työssä jaksaminen viralliseen eläkeikään asti

Työyhteisöissä tulisi kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin laaja-alaiseen kehittämiseen ja työssä jaksamista tukeviin keinoihin, jotta työntekijät pärjäisivät jonkinasteisten terveysongelmiensa kanssa ja jaksaisivat työssään viralliseen eläkeikään asti. Osa-aikaeläke on yksi keino pidentää työuraa ja estää työntekijöiden varhainen eläköityminen, kuten eräät vastaajat kommentoivat:

*Olen osa-aika eläkkeellä, joten jaksan paremmin, kun olen 2 viikkoa eläkkeellä ja 2 viikkoa työssä.*

*Voihan jäädä osa-aikaeläkkeelle vaikka viimeiseksi työvuodeksi, jos virtaa riittää sinne saakka.*

Työntekijöiden varhainen eläköityminen voi muodostua haasteeksi työyhteisöissä, sillä vain viidennes vastaajista haluaa olla työelämässä 63-vuotiaaksi asti (Kuvio 8). Tutkimuksellani en kartoittanut syitä varhaiseen eläköitymiseen, vaan kysymyksellä yhdeksän halusin selvittää, millaisia ajatuksia lähestyvä eläkeikä vastaajissa herättää ja miten työssä jaksaminen siihen vaikuttaa. Vaikka kolmannes vastaajista ei ole vielä eläkeasioita miettinyt, niin lähes puolella vastaajista lähestyvä eläkeikä ja jaksaminen viralliseen eläkeikään asti huolettavat. Tutkimukseni mukaan osa vastaajista jäisi heti pois työelämästä, jos se olisi taloudellisesti mahdollista.



Kuvio 8. Vastaajien ajatuksia varhaisesta eläköitymisestä

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan varhaisen eläköitymisen yhtenä syynä voivat olla työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet ja se, missä vaiheessa työuraa halutaan vapauttaa enemmän aikaa perhe-elämälle (Forma 2004, 115). Suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle ja huoli ammattitaitoisien työväen pysymisestä työelämässä on aiheellinen.

#### 5.4.5 Fyysinen kuormittuminen hallinnassa

Fyysisen työympäristön aiheuttamaan kuormittumiseen vaikutetaan riittäväällä levolla, työn tauottamisella, suojavarusteiden käyttämisellä ja turvallisuusohjeiden huomioimisella (Kuvio 9). Reilusti yli puolet vastaajista nukkuu riittävästi palautuakseen työn fyysisen kuormittavuuden aiheuttamasta rasittavuudesta. Vastaajilla yhtenä neljästä yleisimmästä työssä jaksamista heikentävä oireena oli väsymys. Yönunen merkitystä jaksamiseen ei voi liiaksi korostaa ja tutkimustuloksen mukaan kaikilla vastaajilla unen määrä ei ole riittävä. Väsymyksellä on merkitystä myös työnantajalle, sillä väsyneellä työntekijällä työn tehokkuus on alhaisempi ja virheiden määrä voi lisääntyä.

Työntekijöillä on mahdollisuus kahteen lakisääteiseen taukoon työpäivän aikana; kahvitauko 10 minuuttia ja ruokatauko 20 minuuttia. Työn tauottamisella lievennetään kuormittavuutta ja annetaan elimistölle hetki aikaa palau-

tua työn rasittavuuksista. Yli puolet vastaajista järjestää oman työnsä niin, että voi työpäivän aikana pitää nämä tauot. Taukojen pitämättömyyteen voivat olla syynä kiire, liian kireät aikataulut tai työn organisointi. Työprosessien huolellisella suunnittelulla varmistetaan, että työntekijällä on mahdollisuus sovittuihin taukoihin työaikana. Työvuorolistan suunnittelussa tulisi kiinnittää huomiota työaikojen ja erilaisten työvuorojen jakautumiseen ja tasaisuuteen, kuten eräät vastaajat huomauttavat:

*Raskas työ kuormittaa iän karttuessa, ei jaksakaan ilman taukoja ja työaikojen pitäisi olla sellaiset että kerkiää palautua edellisestä työvuorosta.*

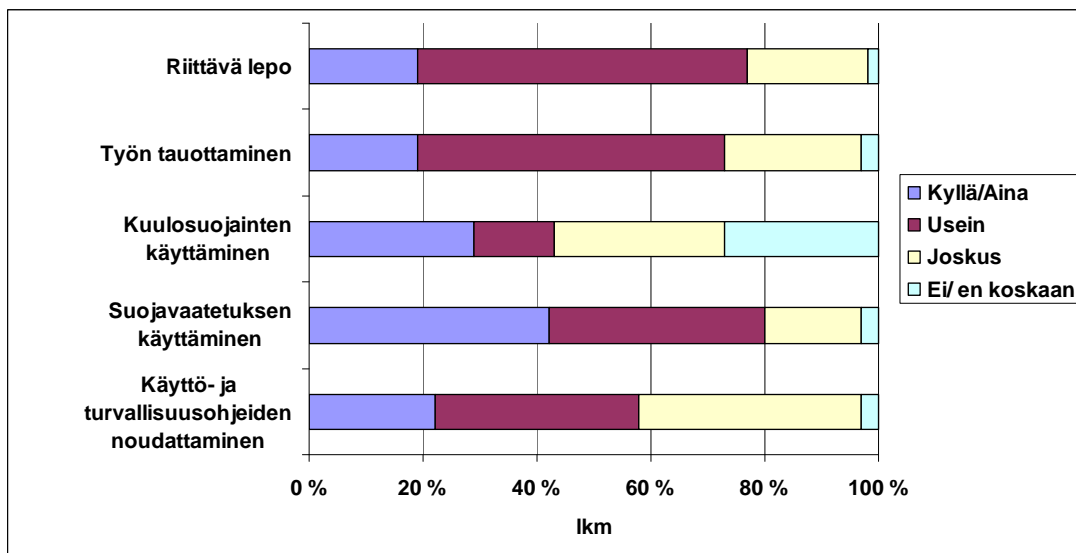
*Työjaksojen vuorotteluun tulisi kiinnittää huomiota, ettei iltavuorosta tarvii tulla aikaiseen aamuun töihin.*

Kuulosuojaimia käyttää vain kolmannes vastaajista meluvamman torjumiseksi. Kuulon heikkenemisestä kärsi vain neljä vastaajaa, joten ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa ei melu ole toistaiseksi aiheuttanut vammaa työntekijöille. Työpaikkaselvitysten mukaan melua työyhteisöissä esiintyy, joten työntekijöiden tulisi kiinnittää enemmän huomiota kuulosuojainten käyttämiseen.

Ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa ei omien vaatteiden käyttö työaikana ole sallittua. Työnantaja kustantaa työntekijöille kaikki työaikana tarvittavat suojavaatteet ja niihin luetaan myös työpuvut ja -jalkineet. Suojavaatteilla tutkimuksessani tarkoitetaan toppatakia ja -housuja, talvikenkiä, hanskoja ja pipoa torjumaan kylmän aiheuttamia oireita, tai muoviessua, kumisaappaita, kumihanskoja ja hengityssuojainta torjumaan kemiallisten aineiden vaaroja. Lähes kaikki vastaajat käyttävät suojavaatetusta näissä tilanteissa. Tulos on merkittävä, sillä työskentelylämpötilojen vaihtelut työaikana ja kemiallisesti vaaralliset aiheet voivat aiheuttaa terveysongelmia työntekijöille. Haittojen torjumiseen käytetään suojavaatetusta ja vastuu käyttämisestä on työntekijällä.

Koneiden, laitteiden ja kemiallisten aineiden käyttö- ja turvallisuusohjeiden noudattamisessa on puutteita, sillä vain puolet vastaajista lukee turvallisuusohjeet aina. Turvallisuusohjeiden huomioimisella torjutaan turhia vaaratilan-

teita ja luodaan turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille. Käyttö- ja turvallisuusohjeet tulee olla kaikkien nähtävillä ja työntekijän vastuulla on niiden noudattaminen. Työnantajan tulee järjestää koneiden ja laitteiden käyttämi- seen liittyen riittävästi koulutusta, johon jokaisella työntekijällä on mahdolli- suus osallistua.



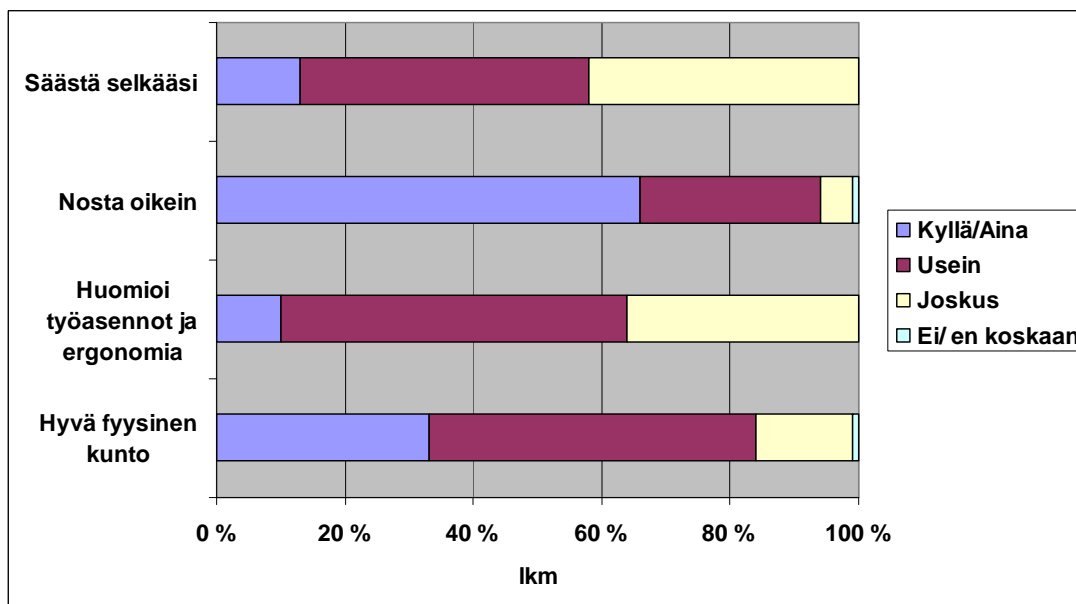
Kuvio 9. Kuormittumisen lieventäminen fyysisessä työympäristössä

Työn fyysiseen kuormittavuuteen vaikutetaan ergonomian, hyvän lihaskunnon ja oikean nostotekniikan avulla (Kuvio 10). Oikea nostotekniikka on hal- lussa lähes kaikilla vastaajilla, mutta aina sitä ei käytetä. Tuki- ja liikuntaelin- ten rasitusvammat ovat yleisimpiä työperäisiä ammattitauteja ja näitä oireita myös vastaajilla on ollut viimeisen vuoden aikana. Raskaiden taakkojen nos- tamisessa oikealla nostotekniikalla varmistetaan, että elimistö ei kuormitu liiaksi, eikä synny turhia tuki- ja liikuntaelinten vammoja eikä turhia sairaus- poissaoloja.

Oikean työasennon ja ergonomian huomioimisessa oli puutteita, sillä kol- mannes vastaajista huomioi ergonomia joskus. Ergonomialla varmistetaan työn aiheuttaman rasituksen kohdistuminen tasaisesti lihaksistoon ja niveliin. Vastaajat kokivat, että heidän fyysinen lihaskunto vastaa työn asettamia vaa- timuksia. Hyvä fyysinen kunto on oletettavasti syynä pieniin lipsahduksiin ergonomian ja nostotekniikan huomioimisessa. Hahtosen (2004) mukaan liikunta luo pohjaa hyvälle lihaskunnolle ja liikunta parantaa työssä jaksamis-

ta. Koskisen (2008) mukaan riittävä lepo ja liikunta vapaa-ajalla ovat tärkeimpiä keinoja työssä jaksamiseen. Ohjattu taukoliikunta on tärkeää myös työpäivän ohessa, kuten eräs vastaaja kommentoi:

*Taukoliikunta olisi työn jaksamisen kannalta erittäin tärkeää.*



Kuvio 10. Keinoja työn fyysisen kuormittumisen lieventämiseen

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan työn fyysisen kuormittavuuden aiheuttama haitta työssä jaksamiseen kasvaa iän myötä, mutta perusta hyvälle fyysikalle luodaan jo nuorena (Forma–Väänänen 2004, 105). Yksittäinen tapahtuma ei vielä vaikuta jaksamiseen, mutta vuosien saatossa väärät työasennot, väärä nostotekniikka ja heikentynyt selän kunto voivat aiheuttaa pysyviä vammoja ja näin omalta osaltaan vaikeuttaa työn tekemistä ja heikentää työssä jaksamista. Tähän tulisi työntekijöiden kiinnittää erityistä huomiota.

#### 5.4.6 Motivoitunut ja osaava työntekijä

Psyykkisen työympäristön aiheuttamaan kuormittavuutta parannetaan motivaatiolla ja positiivisella asenteella, palautteen saamisella, yhteisiin palaverihin osallistumisella sekä mahdollisuudella vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen (Kuvio 11).

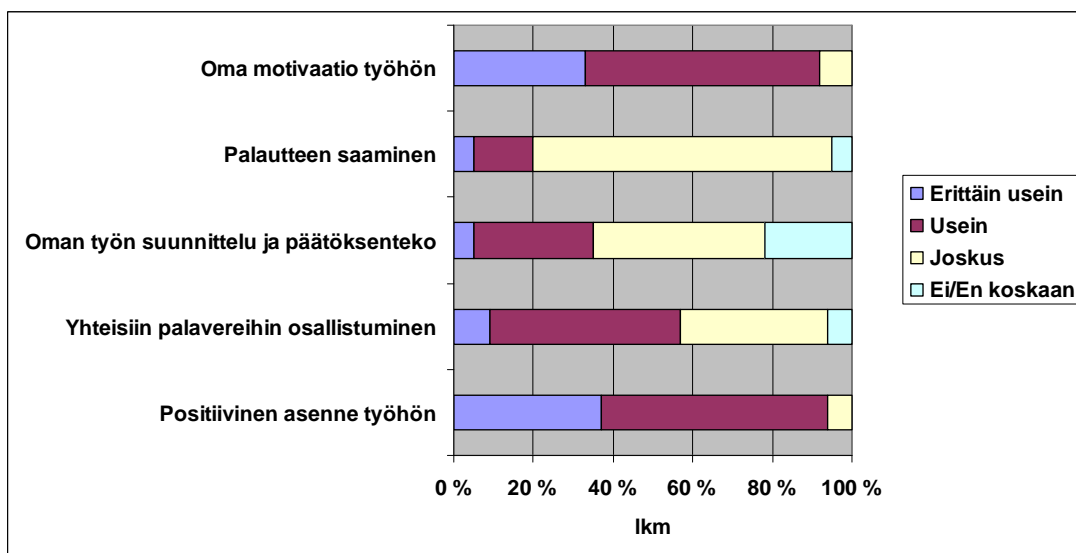
Vastaajat ovat motivoituneita työhönsä ja heillä on positiivinen asenne työn tekemiseen. Tämä tulos kertoo siitä, että työntekijöiden asettamat tavoitteet työlle ovat realistisia ja he ovat tyytyväisiä omaan työhönsä. Motivoitunut työntekijä jaksaa kohdata työn tuomat vaikeudet paremmin kuin puutteellisen motivaation omaava, kuten eräs vastaaja kommentoi:

*Työssä jaksaa paremmin positiivisella asenteella ja kun arvostaa omaa työtään ja myös toisten.*

Rakentavaa palautetta he saavat harvakseltaan, mikä on huono asia, sillä rakentavalla palautteella kasvatetaan motivaatiota ja kasvetaan ihmisiä. Työyhteisöissä tulisi miettiä, millä keinoin palautetta työntekijöille työstä ja työn tekemisestä voisi lisätä. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen tekniikkaa voi harjoitella ja aiheesta voi järjestää työyhteisöissä koulutusta. Palautteen antamisen merkityksen tulee olla rakentava, sillä huonosti annettu palaute kuormittaa henkisesti.

Mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun, päätöksentekoon ja itseenäisyyteen ovat tärkeimpiä työn ominaisuuksia. Ongelmat näissä heijastuvat suoraan työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Tutkimustulosten mukaan puolet vastaajista kokee, että heillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun ja päätöksen tekoon. Yhtenä työssä jaksamista haittaavana oireena työntekijöillä oli stressi ja sen syntymiseen voi vaikuttaa oman työn hallinnan puute. Tutkimustulos noudattelee Kuntatyö 2010 -tutkimuksen linjaa, sillä sen mukaan vähäiset työnhallintamahdollisuudet aiheuttavat henkistä kuormittuneisuutta ja voivat lisätä sairauspoissaoloja (Kivioja 2004, 93).

Yksi keino oman työnsä suunnitteluun ja vaikuttamiseen on osallistuminen työyhteisön yhteisiin kokouksiin, palavereihin ja koulutuksiin. Osallistuminen ei kuitenkaan innosta kaikkia, sillä kolmannes vastaajista osallistuu niihin harvakseltaan. Ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa tehdään kaksivuorotyötä seitsemänä päivänä viikossa, joten kokouksiin osallistuminen ei ole aina mahdollista työvuorojen vuoksi. Osallistuminen työyhteisön yhteisiin kokouksiin on silti suotavaa ja toivottavaa, sillä vain osallistumalla voi vaikuttaa.



Kuvio 11. Kuormittumisen lieventäminen psyykkisessä työympäristössä

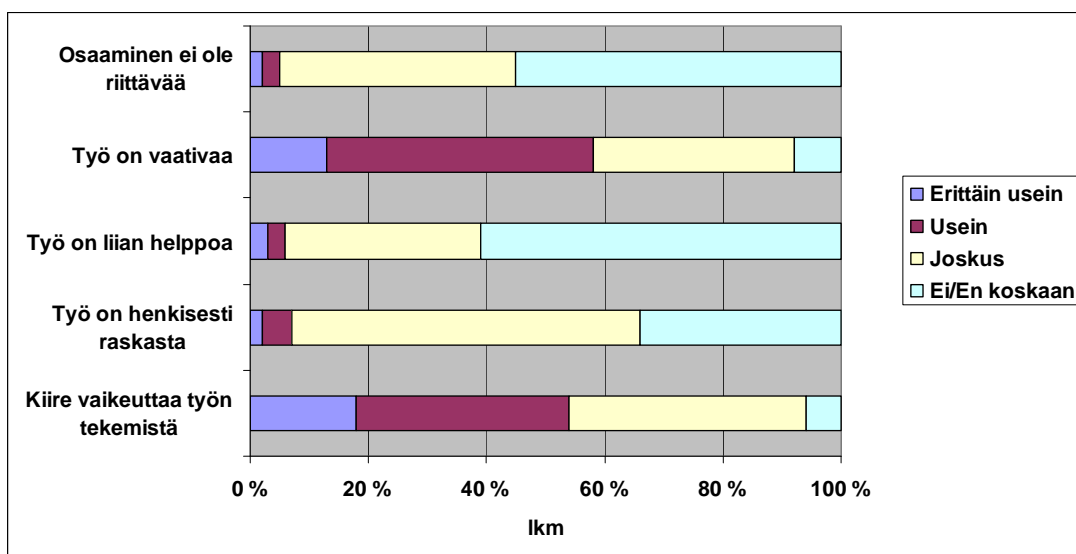
Työn henkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat mahdollisuus oman osaamisen hyödyntämiseen, työn vaativuus ja kiire (Kuvio 12). Vastaajista noin puolet kokee, että oma osaaminen ei ole aina riittävää työtehtävien tekemiseen. Tämä voi johtua siitä, että he joutuvat ajoittain tekemään työtehtäviä, joihin heitä ei ole perehdytetty tai opastettu kunnolla. Perusteellisella perehdyttämisellä lievennetään työn henkistä kuormittavuutta, joten sen merkitys työssä jaksamiseen on suuri. Vastuu perehdyttämisestä ja työtehtäviin opastamisesta on työyhteisöjen esimiehillä.

Vastaajien mielestä työ on vaativaa, mutta suurin osa tekee osaamistasoonsa nähden oikeita työtehtäviä. Oman osaamisen hyödyntäminen työtehtävien tekemisessä lisää työtyytyväisyyttä ja auttaa jaksamaan. Omaan osaamista voidaan parantaa myös koulutuksella ja oman osaamisen hyödyntämistä voidaan lisätä työtä rikastuttamalla. Työyhteisöissä voitaisiin kartoittaa työntekijöiden ajatuksia nykyisestä osaamistasosta ja mahdollisesta lisäkoulutuksen tarpeesta.

Vastaajien mielestä työ on joskus henkisesti raskasta ja se aiheuttaa ahdistusta ja stressiä. Työuupumus ja väsymys ovat yleisiä haittoja kaikilla ammattialoilla ja tutkimustulosten mukaan väsymyksestä kärsii osa ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijöistä. Henkinen väsyminen voi tulla esille esimerkiksi kiinnostuksen ja innostuksen puutteena, kun on kyse työyhteisön yhteisistä asioista, kuten eräs vastaaja kommentoi:

*Annettaisiin tehdä se perustyö, jätettäisiin pakkojutut pois esim. kehityskeskustelut, työnjohdon arvioinnit ynm...jos ette tee näin, ette saa sitä jne... (RASITTAVAA)*

Yli puolella vastaajista kiire ja kireät aikataulut vaikeuttavat usein työn hallintaa. Yleisesti tiedetään, että kiire lisää henkistä ahdistuneisuutta, joten kiireeseen vaikuttamisella esimerkiksi työprosessien uudelleenorganisoinnin avulla on merkittävä positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen.

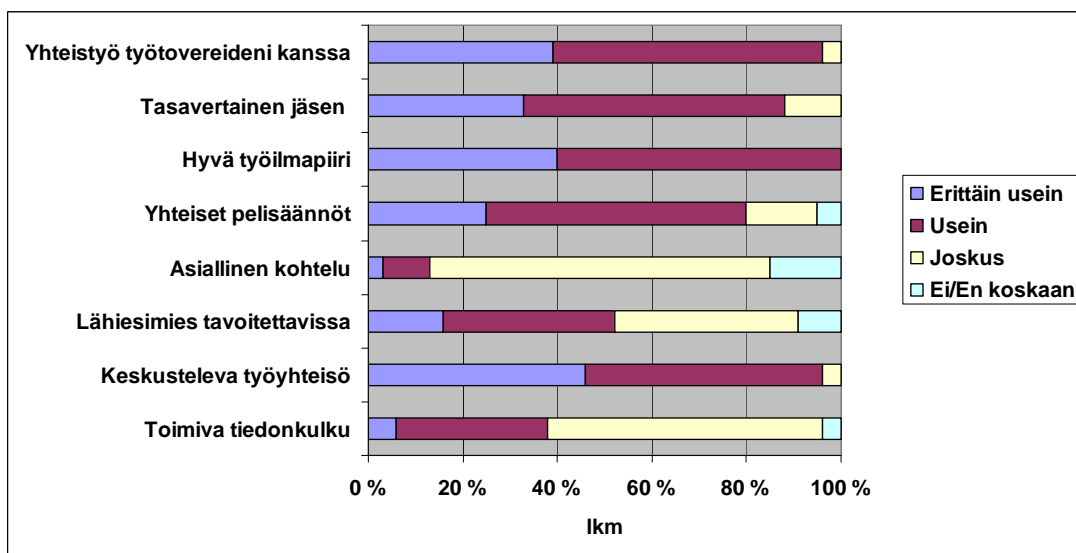


Kuvio 12. Työn henkiseen kuormittumiseen vaikuttavia tekijöitä

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan työn ominaisuuksilla on suuri vaikutus työntekijöiden työuupumukseen ammattialasta riippumatta. Suuret työn vaatimukset ja pienet mahdollisuudet työn hallintaan vaikuttavat eniten uupumukseen iästä riippumatta. (Kivioja 2004, 106.) Tutkimukseni mukaan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijät kokevat, että heidän työ on vaativaa ja mahdollisuudet sen hallintaan ovat heikot. Työssä jaksamista voidaan tukea ja parantaa puuttumalla näihin ominaisuuksiin.

#### 5.4.7 Keskusteleva työyhteisö

Sosiaalisen työympäristön aiheuttamaan kuormittuneisuutta ja työn sosiaalista kuormittavuutta voidaan lieventää muun muassa yhteistyöllä, asiallisella kohtelulla, toimivalla esimiestyöllä sekä tiedonkululla (Kuvio 13).



Kuvio 13. Keinoja sosiaalisen kuormittumisen lieventämiseen

Ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa työntekijöiden yhteistyö toimii hyvin ja työntekijät keskustelevat työasioista keskenään lähes aina. Työntekijät kokevat olevansa tasavertaisia jäseniä työyhteisöissä ja jokainen huolehtii omalta osaltaan hyvästä työilmapiiristä. Tämä on erinomainen tulos, sillä toimiva vuorovaikutus takaa sosiaalisen hyvinvoinnin ja on edellytys koko työyhteisön toimivuudelle.

Vuoden vaihteessa voimaan astunut organisaatiomuutos on herättänyt ajatuksia. Tiedetään, että toimimaton organisaatorakenne murentaa työmotivaatiota ja heikentää työtyytyväisyyttä. Selkeästi laaditut toimenkuvat ja vastualueet luovat turvallisuutta työntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksellani en kartoittanut työntekijöiden mielipiteitä, miten organisaatiomuutos on heihin vaikuttanut. Tutkimustuloksesta voidaan kuitenkin päätellä, että jonkin asteisia ongelmia organisaatiomuutos on aiheuttanut ja että johtajuuteen tai johtamiskäytänteisiin ei olla tyytyväisiä, kuten eräs vastaaja huomauttaa:

*Organisaatiomuutos aiheutti paljon ongelmia, byrokraattinen johtaminen ei sovi sairaalamaailmaan!!*

Organisaatiokulttuuri rakentuu yhteisesti sovitusta arvoista, normeista ja tavoista. Yhteisesti laaditut pelisäännöt helpottavat ristiriitatilanteiden hallintaa ja vastaajien mielestä niille on selkeä tarve. Ratkaisemattomat ristiriidan heikentävät työmotivaatiota ja aiheuttavat henkistä pahoinvointia. Yhteisten peli-

sääntöjen rakentaminen lähtee työyhteisön tarpeesta ja niiden noudattaminen kuuluu jokaiselle työntekijälle.

Epäasiallista kohtelua työyhteisöissä esiintyy, vaikka sen haittavaikutus työssä jaksamiseen tiedetään. Tutkimustuloksista ei käynyt ilmi, esiintyykö epäasiallista kohtelua työntekijöiden kesken vai esimies-alaisuushteissa. Sairaanhoidopiirissä laadittu Hyvän kohtelun toimintaohje olisi hyvä ottaa esille työyhteisöissä ja keskustella, mitä epäasiallinen kohtelu on ja miten se ilmenee sekä toimintaohjeen kautta etsiä ratkaisuja ongelmiin. Jokaisella työntekijällä on oikeus suorittaa työtehtävänsä turvallisesti ja turvallisessa työympäristössä, joten epäasialliseen kohteluun tulee puuttua, sillä työpaikkakiusaaminen on vakava asia ja voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen.

Työntekijän tärkein tuki työyhteisössä on oma esimies. Esimiehen tuki on merkittävä työtyytyväisyyttä rakentava tekijä ja ongelmat esimiestyössä heijastuvat suoraan työntekijän työhyvinvointiin. Lähiesimiestyötä arvioitaessa tutkimustulokset jakautuvat tasan, sillä puolella vastaajista lähiesimies on aina tavoitettavissa ja puolella vastaajista taas harvoin. Koska vuorovaikutus tulosten perusteella toimii työyhteisöissä, niin herää kysymys, miksi esimies ei ole aina tavoitettavissa ja tukena työntekijälle. Esimies-alaisuushteissa on viimekädessä kyse luottamuksesta ja arvostuksesta. Jos näissä on ongelmia puolin tai toisin, niin se voi heijastua myös tavoitettavuuteen, kuten eräät vastaajat asiaa kommentoivat:

*Esimiesten arvostus työtämme kohtaan toisi lisää jaksamista työssä.*

*Esimiehet eivät osaa johtaa henkilöstöä, vaikka on käyty syväjohtamisen koulutus.*

Tulosten perusteella on nähtävissä, että tiedonkulku ei toimi aina. Toimivan työyhteisön edellytys on, että tietoa välittyy esimiehiltä alaisille, työntekijöiltä esimiehille sekä työntekijöiden kesken ja siitä huolehtiminen on kaikkien vastuulla. Koska tulosten perusteella lähiesimies ei ole aina tavoitettavissa, voi tavoitettavuus olla yhtenä syynä myös tiedonkulun ongelmiin. Toisaalta työn-

tekijät eivät aina osallistu yhteisiin kokouksiin, joissa tietoa jaetaan. Tunne siitä, että tiedonkulku ei toimi, voi olla seurausta myös tästä ongelmasta.

#### 5.4.8 Työssä jaksamista tukevien palvelujen tietämyksessä puutteita

Kysymyksellä 13 keräsin tietoa, kuinka hyvin ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijät ovat tietoisia sairaanhoitopiirin tarjoamista työhyvinvointia tukevista palveluista. Erotin ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen toisistaan ja merkitsin taulukoihin merkittävimmän tuloksen vihreällä. Kysymys herätti ajatuksia puolesta ja vastaan, kuten eräät vastaajat kommentoivat:

*Kysymys 13 hieman outo. Kyllähän suurin osa tietää mitä käsitteet tarkoittavat, mutta on aivan eri asia miten niitä kentällä toimitetaan.*

*”Olen vaikeasti työrajoitteinen. Silloin kun minulle tuli tämä vamma v. 200x ei ollut tämmöistä kuin varhaisen tuen toiminta.*

Suurin osa kuljetuskeskuksen vastaajista tuntee käsitteet työsuojelutoiminta, työterveyshuolto, työolobarometri, Vapari, TYKY- ja KKI –toiminta (Taulukko 1). Työsuojelutoiminnan merkittävyys työssä jaksamiseen ei kaikille ole avautunut, sillä puolet vastaajista ei tiennyt, miten sen avulla työssä jaksamista tuetaan. Työolobarometrin ja TYKY -toiminnan vaikuttavuus jaksamiseen ei ollut avautunut kolmannekselle vastaajista.

Tärkeimpien työssä jaksamista tukevien toimintamallien tietämyksessä oli selvästi puutteita, sillä kolmannes vastaajista ei ollut koskaan kuullutkaan puhuttavan Varhaisen tuen toimintamallista ja Hyvän kohtelun toimintaohjeesta. Vaparin toiminta ja KKI olivat tuttua lähes kaikille. Tulosten perusteella voidaan olettaa, että työntekijät käyttävät Vaparin palveluja ja ovat olleet mukana Kunnossa kaiken ikää -toiminnan kautta järjestetyissä koulutuksissa.

Taulukko 1. Työssä jaksamista tukevien palvelujen tietämys kuljetuskeskuksessa

Kuljetuskeskus	Tiedän mitä käsite tarkoittaa ja miten sen avulla voidaan työssä jaksamista tukea.	Tiedän, mitä käsite tarkoittaa, mutta en tiedä, miten sitä voisi hyödyntää työssä jaksamiseen.	Olen kuullut puhuttavan, mutta en tiedä, mitä tämä tarkoittaa.	En ole koskaan kuullutkaan.
Työsuojelutoiminta	50 %	50 %	0	0
Työterveyshuolto	69 %	31 %	0	0
Varhaisen tuen toimintamalli	0	30 %	35 %	35 %
Hyvän kohtelun toimintaohje	6 %	35 %	24 %	35 %
Työolobarometri	63 %	31 %	6 %	0
Vapari - vapaa-ajan toiminta	81 %	12 %	6 %	0
TYKY -toiminta	47 %	30 %	12 %	12 %
KKI -toiminta	53 %	12 %	12 %	24 %

Tutkimustulos ei kuljetuskeskuksen työntekijöiden näkökulmasta ole huolestuttava, sillä lähes kaikki käsitteet ovat hallussa. Kuljetuskeskuksessa olisi hyvä kerrata tärkeimmät toimintamallit ja tarkentaa muiden käsitteiden vaikuttavuus työssä jaksamiseen.

Ravintohuollossa suurin osa vastaajista tuntee työhyvinvointia tukevat käsitteet, mutta niiden vaikutus työssä jaksamista tukevana toimintana ei ole kaikille selvillä (Taulukko 2). Ravintohuollon vastaajista kaikki ovat kuulleet puhuttavan työsuojelutoiminnasta, mutta vain puolet vastaajista tietää, miten työsuojelun avulla vaikutetaan työssä jaksamiseen. Työterveyshuolto on tuttu käsite ja lähes kaikki vastaajat tietävät työterveyshuollon merkityksen työssä jaksamiseen.

Varhaisen tuen toimintamalli ei ole avautunut kaikille vastaajille, sillä vain neljännes vastaajista tietää, miten sitä voidaan hyödyntää työssä jaksamisessa. Hyvän kohtelun toimintaohje tunnetaan, mutta vain kolmannes ymmärtää sen vaikuttavuuden työssä jaksamiseen. Työolobarometrin tietävät lähes kaikki työntekijät, mutta sen merkitys työssä jaksamiseen ei ole selvillä. Vaparin toiminta on tuttua ja tuloksista voidaan olettaa, että myös ravinto-

huollon työntekijät käyttävät Vaparin palveluja. TYKY -toiminnan merkitys työssä jaksamiseen ei ole kaikille selvillä. Kunnossa kaiken ikää -toiminta on outo käsite puolelle vastaajista ja tämä voi osittain johtua lyhenteestä KKI.

Taulukko 2. Työssä jaksamista tukevien palvelujen tietämys ravintohuollossa

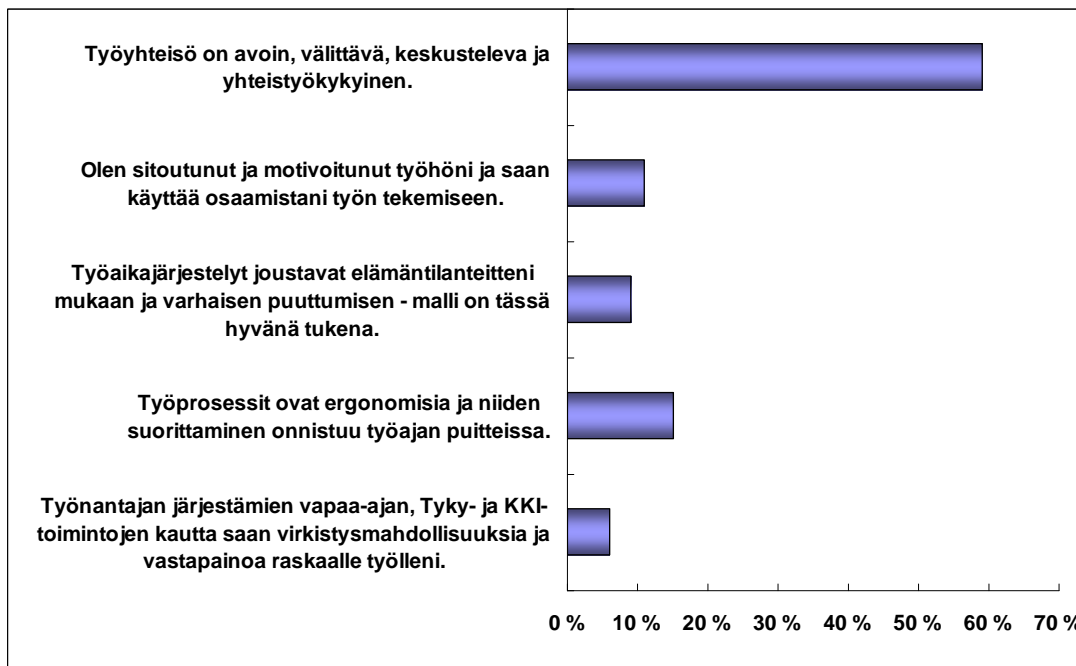
Ravintohuolto	Tiedän mitä käsite tarkoittaa ja miten sen avulla voidaan työssä jaksamista tukea.	Tiedän, mitä käsite tarkoittaa, mutta en tiedä, miten sitä voisi hyödyntää työssä jaksamiseen.	Olen kuullut puhuttavan, mutta en tiedä, mitä tämä tarkoittaa.	En ole koskaan kuullutkaan.
Työsuojelutoiminta	47 %	45 %	8 %	0
Työterveyshuolto	84 %	16 %	0	0
Varhaisen tuen toimintamalli	24 %	30 %	38 %	8 %
Hyvän kohtelun toimintaohje	28 %	52 %	6 %	14 %
Työolobarometri	44 %	50 %	2 %	4 %
Vapari - vapaa-ajan toiminta	67 %	27 %	6 %	0
TYKY -toiminta	38 %	28 %	26 %	8 %
KKI -toiminta	28 %	20 %	10 %	42 %

Tutkimustulos ei ravintohuollossakaan ole huono työntekijöiden kannalta, sillä suurin osa tuntee käsitteet. Tarkennusta vaativat käsitteiden vaikuttavuus ja merkitys työssä jaksamiseen.

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan kuntien panostus työkykyä ylläpitävään toimintaan on pitkälti liikunta- ja virkistyspainotteista. Tulevaisuudessa kunta-alat joutuvat kilpailemaan osaavasta ja ammattitaitoisesta työvoimasta, joten panostus henkilöstön työhyvinvointiin on perusteltua. (Kauppinen–Utriainen 2004, 233–235.) Sairaanhoidopiirissä tähän ongelmaan on jo herätty, sillä työhyvinvointipalvelut ja työnantajan keinot työssä jaksamisen tukemiseen ovat laajat ja kattavat. Työntekijät voivat turvallisesti luottaa työnantajan tahtoon tukea työntekijöitä jaksamaan työssään viralliseen eläkeikään asti.

#### 5.4.9 Työyhteisö positiivisen kannustekeino

Kysymyksellä 14 halusin selvittää, millä annetuista vaihtoehdoista on eniten positiivista vaikuttavuutta työssä jaksamiseen. Yli puolet vastaajista arvioi, että eniten positiivista vaikutusta on *avoimella, välittävällä, keskustelevalla ja yhteistyökykyisellä työyhteisöllä* (Kuvio 14).



Kuvio 14. Positiivisin työssä jaksamiseen vaikuttava kannustekeino

Tutkimustulosten perusteella on nähtävissä, että ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijät keskustelevat työasioista, tekevät yhteistyötä ja välittävät toisistaan, sillä jokainen huolehtii myönteisen työilmapiirin rakentamisesta. Avoimuudessa on vielä petrattavaa, sillä tiedonkulku ei aina toimi. Tutkimustulos oli ennakoitavissa, sillä Koskisen (2008) mukaan yhteistyö ja henki työyhteisössä lisäävät jaksamista. Hahtosen (2004) mukaan tärkein keino jaksamiseen on hyvä työilmapiiri. Turtisen (2005) mukaan taas tasapaino työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien ja työyhteisössä toimimisen välillä on ratkaisevin keino. Vaikka positiivisin keino on työyhteisö ja sen toimivuus, voivat työntekijät luoda pohjaa jaksamiselleen myös omalla toiminnallaan huolehtimalla omasta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnistaan.

## 6 PÄÄTÄNTÖ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää positiivisia kannustekeinoja ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijöiden työssä jaksamiseen. Työssä jaksaminen on laaja aihe ja jaksamista kuormittavat monet sekä työympäristöön että työhön liittyvät seikat. Kuormittavuus on jaksamista heikentävä voima, johon voidaan vaikuttaa monin positiivisin keinoin. Työssä jaksamista tarkastelin kahden erilaisen työyhteisön työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyöni pohjautuu ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa tehtyihin työpaikkaselvityksiin ja työtä kuormittaviin tekijöihin.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että kuormittavuus ei ole riippuvainen työntekijöiden ammattinimikkeistä, kun on kyseessä fyysisesti raskas työ ja taustalla iso organisaatio. Miesten ja naisten välillä ei työkyvyssä ole merkittäviä eroja, sillä vastaajia sijoittui tasaisesti kaikkiin ikä- ja laatuluokkiin. Molemmat ovat kokeneet ongelmia jaksamisessa viimeisen vuoden aikana, ja jaksamista heikentäviä oireita esiintyi sekä miehillä että naisilla. Työssä jaksamista tukevia positiivisia kannustekeinoja voidaan näin ollen soveltaa kaikille ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijöille riippumatta sukupuolesta.

Suurin vastuu omasta jaksamisesta ja hyvästä työkyvystä on työntekijällä itsellään. Hyvä fyysinen kunto, ergonomiasta huolehtiminen ja omaan turvallisuuteen panostaminen vähentävät ammattitauteja ja sairauspoissaoloja. Riittävällä levolla ja työn tauottamisella lievennetään kuormittumista ja sen aiheuttamia haittoja. Työntekijän oma motivaatio ja positiivinen asenne työhön takaavat henkisen hyvinvoinnin. Oman osaamisen hyödyntämiseen voi työntekijä vaikuttaa työtehtävien monipuolistamisella ja kouluttautumisella. Osallistumalla työyhteisön yhteisiin palavereihin työntekijä vaikuttaa oman työnsä päätöksentekoon ja saa tietoa työyhteisön yhteisistä asioista.

Positiivisin kannustekeino vastaajien mielestä on avoin, keskusteleva, välittävä ja yhteistyökykyinen työyhteisö. Miten työyhteisö toimii, on riippuvainen sen jäsenten keskinäisestä arvostuksesta ja luottamuksesta sekä siitä, millaisena jäsenenä itse kukin työntekijä haluaa työyhteisössä toimia. Yhteistyö-

kykyiseen työyhteisöön tarvitaan tavoitettavissa oleva työnjohto, toimiva tiedonkulkua, onnistunut vuorovaikutus sekä motivoituneet työntekijät. Välittävässä työyhteisössä huolehditaan jokaisesta työntekijästä, tuetaan työssä jaksamista viralliseen eläkeikään asti sekä puututaan epäasialliseen kohteluun. Avoimessa ja keskustelelevassa työyhteisössä annetaan rakentavaa palautetta ja kiitetään hyvin tehdystä työstä.

Ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijät eivät innostuneet mahdollisesta eläkeiän nostamisesta työuran pidentämiskeinona. He haluavat tukea nuorisotyöttömyyttä auttamalla nuoria pääsemään varhain työuran alkuun. Työkyky on työntekijöillä hyvä, mutta työssä jaksaminen huolettaa. Oireita jaksamisessa on monella. Haasteita selviytyä työkykyisenä viralliseen eläkeikään on tulosten perusteella nähtävissä ja varhainen eläköityminen voi tulevaisuudessa nousta ongelmaksi ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa. Huoli ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön pysyvyydestä työmarkkinoilla on aiheellinen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävien toimenpiteiden tulisi näkyä jokapäiväisessä toiminnassa.

Ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen työntekijät tuntevat työnantajan tarjoamat työhyvinvointia tukevat palvelut vaihtelevasti ja niiden merkitys työssä jaksamiseen ei ole kaikille selvillä. Varhaisen tuen toimintamalli ja Hyvän kohtelun toimintaohje ovat tärkeimmät tukimuodot ja niiden tuntemisessa oli puutteita. Tutuimpia ovat sen sijaan työsuojelu, työterveyshuolto, TYKY -toiminta ja Vapari. Kunta-alalla panostus työhyvinvointiin on pitkälti ollut liikunta- ja virkistysmahdollisuuksien tarjoamisessa. Sairaanhoidopiiriin työhyvinvointipalvelujen merkitys työssä jaksamiseen on kattava, sillä ne panostavat sekä työntekijän, työyhteisön että työolojen kehittämiseen ja tukemiseen.

Opinnäytetyöni on osoittanut, että työntekijöiden työssä jaksamista voidaan parantaa ja kuormittavuutta vähentää monin positiivisin keinoin. Koska ravintohuollossa ja kuljetuskeskuksessa ollaan työhyvinvoinnista kiinnostuneita, voisivat he toimeksiantona pyytää ammattikorkeakouluopiskelijaa tutkimaan esimiesten työssä jaksamista ja verrata sen tutkimuksen tuloksia minun opinnäytetyöhöni.

## LÄHTEET

- Condia Oy 2009. Työpaikkaselvitysraportti. NO 29/2009. Moniste.
- Farmos 2011. Farmos. Toimialat. Ammattikeittiö ja Horeca. C2-sarja, heikosti emäksiset puhdistusaineet. C2 Alltop. Käyttöturvallisuushjeet. Osoitteessa [http://www.farmos.fi/images/pdf/ktt\\_c2\\_alltop.pdf](http://www.farmos.fi/images/pdf/ktt_c2_alltop.pdf). 29.3.2011.
- Forma, P. 2004. Kuntatyö 2010 -tutkimus ja työssä jatkamisen tukeminen. – Teoksessa Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus (toim. P. Forma ja J. Väänänen), 43–54. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Forma, P. 2004. Perhe, työ ja työssä jatkaminen. – Teoksessa Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus (toim. P. Forma ja J. Väänänen), 115–140. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Forma, P. – Väänänen, J. (toim.) 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hahtonen, T. 2004. Liikunnan merkitys työssä jaksamiseen. Opinnäytetyö. Rovaniemen ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- JohnsonDiversey 2011a. JohnsonDiversey. Tuotteet. Keittiöhygienia. Desinfioiva puhdistus. Suma Bac D10. Käyttöturvallisuustiedotteet. Osoitteessa [http://msds.johnsondiversey.com/wercswv/jdiMSDS.asp?A=putHTM&RID=F\\_PDF\FI\EMA\MSDS3356\MTR\FI01\{ts'2010-09-03+12:11:03'}](http://msds.johnsondiversey.com/wercswv/jdiMSDS.asp?A=putHTM&RID=F_PDF\FI\EMA\MSDS3356\MTR\FI01\{ts'2010-09-03+12:11:03'}). 29.3.2011.
- 2011b. JohnsonDiversey. Tuotteet. Keittiöhygienia. Uunin- ja grillinpuhdistus. Suma Grill. Käyttöturvallisuustiedotteet. Osoitteessa [http://msds.johnsondiversey.com/wercswv/jdiMSDS.asp?A=putHTM&RID=F\\_PDF\FI\EMA\MSDS1461\MTR\FI01\{ts'2010-09-03+12:11:05'}](http://msds.johnsondiversey.com/wercswv/jdiMSDS.asp?A=putHTM&RID=F_PDF\FI\EMA\MSDS1461\MTR\FI01\{ts'2010-09-03+12:11:05'}). 29.3.2011.
- Kalliokoski, P. – Pfäffli, P. – Riihimäki, V. – Starck, J. – Vaaranen, V. – Helminen, P. (toim.) 1992. Työhygienia. Työolot ja niiden parantaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karjalainen, V. – Vainio, H. 2010. Katsaus suomalaisten työterveyteen. – Teoksessa Työstä terveyttä (toim. K-P. Martimo, M. Antti-Poika ja J. Uitti), 14–25. Porvoo: WS Bookwell Oy.

- Kauppinen M. – Utriainen K. 2004. Työhyvinvoinnin edistämisen tila ja tarve kunta-alalla. – Teoksessa Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus (toim. P. Forma ja J. Väänänen), 233–250. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kivioja K. 2004. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alla ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. – Teoksessa Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus (toim. P. Forma ja J. Väänänen), 87–114. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Koskinen, T. 2008. Ikääntyvän tarjoilijan työssä jaksaminen. Opinnäytetyö. Rovaniemen ammattikorkeakoulu.
- Kunnossa kaiken ikää -ohjelma 2008a. Osoitteessa <http://www.kki.likes.fi/v.14.4.2011>.
- 2008b. Hae tukea liikuttamiseen. Tuetut hankkeet. Haku 2/2010. Osoitteessa [http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_2\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_2_2010.pdf). 24.8.2011
- 2008c. Hae tukea liikuttamiseen. Tuetut hankkeet. Haku 2/2011. Osoitteessa [http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/Tuetut\\_hankkeet\\_2\\_2011\\_nettiin.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/Tuetut_hankkeet_2_2011_nettiin.pdf). 13.9.2011
- Kuntoutussäätiö 2011. Mitä on työkyky ja TYKY -toiminta? Osoitteessa <http://www.kuntoutussaatio.fi/tyokyky>. 24.8.2011.
- Kämäräinen, M. – Lappalainen, J. – Oksa, P. – Pääkkönen, R. – Rantanen, S. – Saarela, K. – Sillanpää, J. – Soini, S. (toim.) 2009. Työsuojelun perusteet. 5., korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lämsä, A-M. – Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. 1. – 3. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. – Teoksessa Työstä terveyttä (toim. K-P. Martimo, M. Antti-Poika ja J. Uitti), 162–169. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WSOY.
- Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2011a. Tietoa toiminnasta. Organisaatio. Osoitteessa <http://www.ppsHP.fi/organisaatio>. 26.2.2011.
- 2011b. Tietoa toiminnasta. Organisaatio. Kuljetuspalvelut. Osoitteessa <http://www.ppsHP.fi/kuljetuspalvelut>. 26.2.2011.

- 2011c. Tietoa toiminnasta. Organisaatio. Ravintopalvelut. Osoitteessa <http://www.ppsHP.fi/ravintopalvelut>. 26.2.2011.
  - 2011d. Ammattilaisille. Työhyvinvointi. Osoitteessa <http://www.ppsHP.fi/tyohyvinvointi>. 7.4.2011.
  - 2011e. Ammattilaisille. Työhyvinvointi. Hyvän kohtelun toimintaohje. Osoitteessa [http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/npp/embeds/19199\\_Hyva\\_kohtelu\\_2009.pdf](http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/19199_Hyva_kohtelu_2009.pdf). 7.4.2011.
  - 2011f. Ammattilaisille. Työhyvinvointi. Kehittäminen. Osoitteessa <http://www.ppsHP.fi/tyohyvinvointi/prime102.aspx>. 7.4.2011.
  - 2011g. Ammattilaisille. Työhyvinvointi. Työterveyshuolto. Osoitteessa <http://www.ppsHP.fi/tyohyvinvointi/prime103.aspx>. 7.4.2011.
  - 2011h. Ammattilaisille. Työhyvinvointi. Varhaisen tuen malli. Osoitteessa [http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/npp/embeds/19201\\_Varhaisen\\_tuen\\_toimintamalli.pdf](http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/19201_Varhaisen_tuen_toimintamalli.pdf). 7.4.2011.
- Siikaluoma, A-M. 2005. Esimiehen työssä jaksaminen Caritas-kodissa. Opin-  
näytetyö. Rovaniemen ammattikorkeakoulu.
- Tilinpäätös 2010. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän vuo-  
den 2010 tilinpäätös. Tornio: Tornion Kirjapaino Ky.
- Tuominen, E. 2004. Eläkeuudistus suuntaa tutkimusta työssä jatkamisen ja  
työolojen tutkimiseen. – Teoksessa Eläkeuudistus ja ikääntyvien  
työssä jatkamisaikheet (toim. E. Tuominen), 11–22. Eläketurva-  
keskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus. Osoitteessa  
<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42845&Item=20785>.  
31.3.2011.
- Turtinen, A. 2005. Ikääntyvien suurkeittiötyöntekijöiden jaksaminen ja jatka-  
minen nykypäivän työelämässä. Opin-  
näytetyö. Rovaniemen  
ammattikorkeakoulu.
- TTHL 1383/2001. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Osoitteessa  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383v>. 28.2.2011.
- TTL 738/2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Osoitteessa  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. 31.3.2011.
- Turun ja Porin työsuojelupiiri 2005. Toistotyön arviointiperusteet. Osoitteessa  
<http://www.tyosuojelu.fi/upload/tutsp-toistotyö.pdf>. 10.4.2011.
- Veto-ohjelman indikaattorit II. Työurat pitenevät. Sosiaali- ja terveysministeri-  
ön selvityksiä 2008:9. Helsinki: Yliopistopaino.
- Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki:  
Tammi.

Väänänen, J. 2004. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vaikutukset työhön ja työkykyyn. – Teoksessa Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus (toim. P. Forma ja J. Väänänen), 65–86. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Waris, K. 2001. Näkökulmia työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

## LIITTEET

Sairaanhoidollisten palvelujen tulosalueen organisaatio-  
kaavio

Liite 1

Saatekirje paperiseen kyselylomakkeeseen

Liite 2

Saatekirje sähköiseen kyselylomakkeeseen

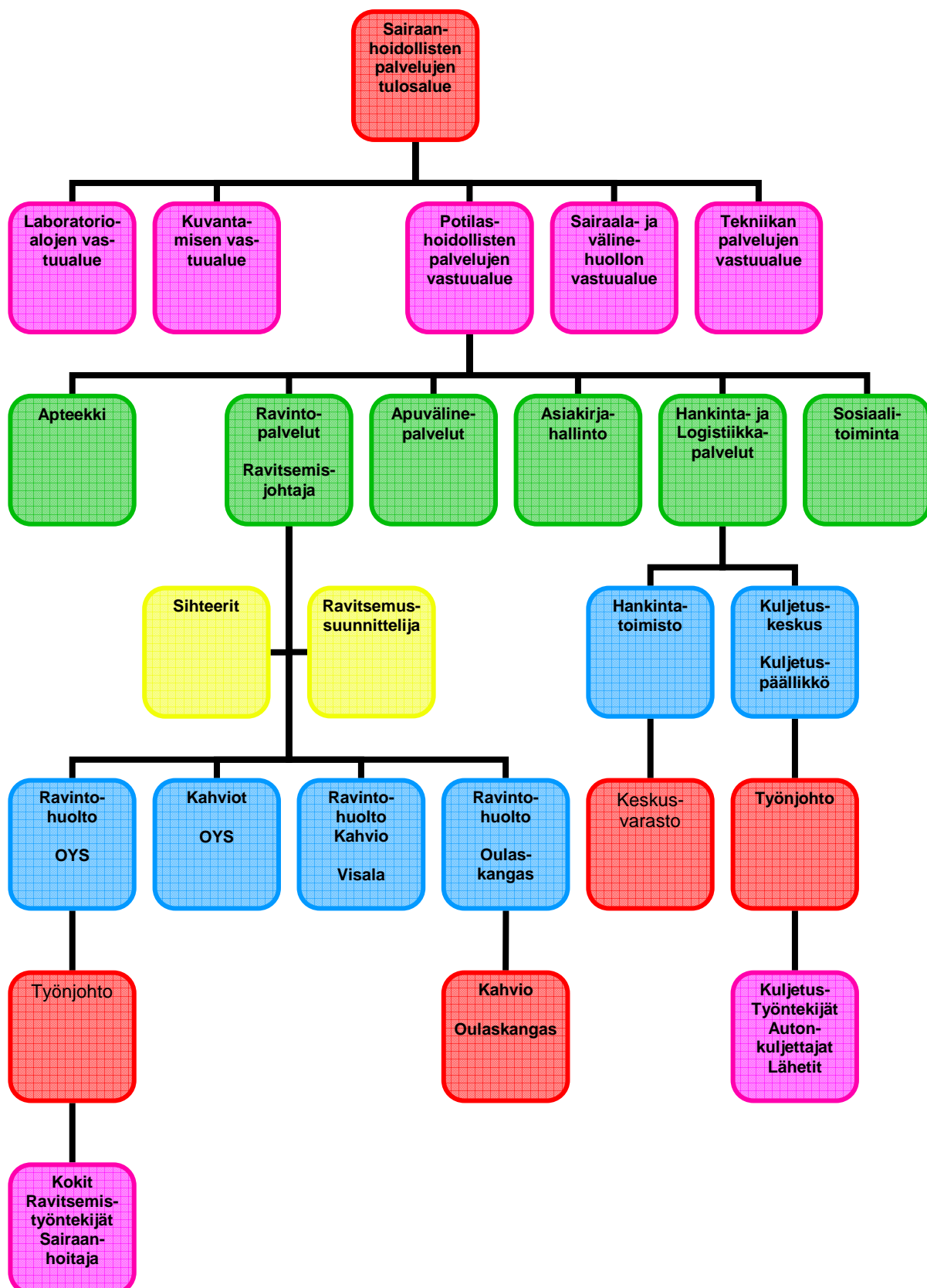
Liite 3

Kyselylomake

Liite 4

SAIRAANHOIDOLLISTEN PALVELUJEN TULOSALUEEN  
ORGANISAATIOKAAVIO

Liite 1



**Hyvä ravinto- ja kuljetuspalvelujen työntekijä!**

Olen Satu Tervonen ja opiskelen Rovaniemen ammattikorkeakoulussa restonomiksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää työssä jaksamiseen liittyviä kannustekeinoja henkilöstön näkökulmasta. Tutkimuksellani haluan selvittää, ovatko työntekijät tietoisia työnantajan tarjoamista palveluista työssä jaksamiseen liittyen ja millaisia ajatuksia työuran mahdollinen pidentäminen työntekijöissä herättää. Vastaamalla kyselyyn olette mukana keräämässä arvokasta tietoa työssä jaksamisen tukemiseksi.

Kyselyn vastaamiseen menee noin 10 minuuttia aikaa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, eikä tutkimuksen tuloksista voida tunnistaa vastaajaa. Tutkimuksen aineisto kerätään pelkästään tätä tutkimusta varten. Aineiston numeerisen tallentamisen jälkeen vastauslomakkeet hävitetään. Täyttämänne lomakkeen voitte lähettää mukana olevalla kirjekuorella. Vastaukset pyydän lähettämään 29.5.11 mennessä.

Tutkimusta koskevat kysymykset voitte lähettää sähköpostitse osoitteeseen Satu.Tervonen@edu.ramk.fi tai soittaa numeroon 040–7028460.

Ystävällisen terveisin,

Satu Tervonen

**Hyvä ravinto- ja kuljetuspalvelujen työntekijä!**

Olen Satu Tervonen ja opiskelen Rovaniemen ammattikorkeakoulussa restonomiksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää työssä jaksamiseen liittyviä kannustekeinoja henkilöstön näkökulmasta. Tutkimuksellani haluan selvittää, ovatko työntekijät tietoisia työnantajan tarjoamista palveluista työssä jaksamiseen liittyen ja millaisia ajatuksia työuran mahdollinen pidentäminen työntekijöissä herättää. Vastaamalla kyselyyn olette mukana keräämässä arvokasta tietoa työssä jaksamisen tukemiseksi.

Kyselyn vastaamiseen menee noin 10 minuuttia aikaa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti, eikä tutkimuksen tuloksista voida tunnistaa vastaajaa. Tutkimuksen aineisto kerätään ainoastaan tätä tutkimusta varten.

Kysely avautuu alla olevasta linkistä ja vastausaikaa on kaksi viikkoa 29.5.2011 asti.

Vastaamisen jälkeen voitte lähettää kyselyn painamalla Lähetä -painiketta.

Linkki kyselyyn: <http://www.webropol.com/P.aspx?id=542723&cid=54394398>

Tutkimusta koskevat kysymykset voitte lähettää sähköpostitse osoitteeseen Satu.Tervonen@edu.ramk.fi tai soittaa numeroon 040–7028460.

Ystävällisen terveisin, *Satu Tervonen*

**Kyselytutkimus työssä jaksamisesta Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen henkilöstölle**

**Arvoisa vastaaja,**

Vastatkaa alla oleviin kysymyksiin valitsemalla mielestänne sopivin vaihtoehto. Vastauksenne käsitellään luottamuksella ja nimettömästi. Vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia. Kun olette vastanneet kyselyyn, lähetätkää kysely painamalla Lähetä - painiketta.

**Kiitos!**

**1) Vastuualue, jolla työskentelet**

- ☐ Ravintopalvelut ☐ Kuljetuspalvelut

**2) Vastaajana on**

- ☐ mies ☐ nainen

**3) Vastaajan ikä**

- ☐ 18 - 45 vuotta ☐ 46 - 58 vuotta ☐ 59 - 68 vuotta

**4) Arvio tämän hetkistä työkykyäsi. Onko se**

- ☐ erinomainen  
☐ hyvä  
☐ kohtalainen  
☐ huono

**5) Oletko kokenut ongelmia työssä jaksamisessasi viimeisen vuoden aikana?**

- ☐ Kyllä  
☐ En  
☐ En osaa sanoa

**6) Jos vastasit edelliseen kysymykseen EI tai EN osaa sanoa, voit siirtyä kysymykseen 7. Jos vastasit edelliseen KYLLÄ, niin millaiset oireet ovat heikentäneet työssä jaksamistasi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> niska-hartiasärky           | <input type="checkbox"/> lantio-ristiselkäkivut |
| <input type="checkbox"/> käsien tai olkapäiden särky | <input type="checkbox"/> ihottumaa              |
| <input type="checkbox"/> päänsärky tai migreeni      | <input type="checkbox"/> väsymys                |
| <input type="checkbox"/> stressi                     | <input type="checkbox"/> kuulon heikkeneminen   |
| <input type="checkbox"/> unettomuus                  | <input type="checkbox"/> levottomuus            |
| <input type="checkbox"/> masennus                    |   |

## Kyselytutkimus työssä jaksamisesta Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen henkilöstölle

7) Eri medioissa puhutaan eläkeiän nostosta, esimerkiksi 63-vuotiaasta 65-vuotiaaksi, pidentämään työuria. Mikä seuraavista väitteistä kuvaa parhaiten sinun ajatuksiasi mahdollisesta eläkeiän nostosta?

- ☐ Tuetaan nuorten työllistymistä ja jatketaan työuria alkupäästä.
- ☐ Ajatus kauhistuttaa.
- ☐ Olen valmis jatkamaan lisävuosia, sillä työni on motivoivaa ja työkykyni on hyvä.
- ☐ Hyvä asia, sillä eläkeiän nostolla turvataan ammattitaitoisen työvoiman saatavuus.
- ☐ En ole ajatellut asiaa.

8) Koetko jaksavasi nykyisessä työssäsi viralliseen eläkeikään (63 v.) asti?

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ En osaa sanoa

9) Mikä seuraavista väitteistä kuvaa parhaiten sinun ajatuksiasi varhaisesta eläköitymisestä?

- ☐ Haluan tehdä työtä eläkeikään asti.
- ☐ Jäisin heti pois työstä, jos siihen olisi mahdollisuus, esimerkiksi taloudellisesti.
- ☐ Haluan jatkaa työssäni mahdollisimman pitkään, mutta olen huolissani jaksamisesta.
- ☐ Olen ajatellut siirtyä osa-aikaeläkkeelle 58-vuotiaana.
- ☐ En ole vielä ajatellut eläkeasioita.

10) Työn aiheuttamaa fyysistä kuormittavuutta voidaan lieventää monin keinoin. Seuraavien kysymysten avulla tarkastellaan näitä keinoja. Mikä vastausvaihtoehdoista kuvastaa parhaiten työtäsi ja itseäsi? Vastaa jokaiseen kysymykseen.

	Kyllä / Aina	Usein	Joskus	Ei / En koskaan
Nukutko ja lepäätkö riittävästi, jotta palautut työn rasituksista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestätkö työsi niin, että sinulla on mahdollisuus sovittuihin taukoihin työaikana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytätkö kuulosuojaimia, jotta melu ei aiheuttaisi sinulle kuulovauriota?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytätkö suojavaatetusta, kun työskentelet kylmässä tilassa TAI kun käsittelet työssäsi terveydelle vaarallisia aineita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luetko huolella käyttö- ja turvallisuusohjeet sekä työnantajan turvallisuusmääräykset?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muistatko säästää selkääsi, kun nostat raskaita taakkoja?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedätkö oikean nostotekniikan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomioitko oikean työasennon ja ergonomian työtä tehdessäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastaako fyysinen kuntosi työn vaatimuksia ja raskautta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Kyselytutkimus työssä jaksamisesta Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen henkilöstölle

**11) Työn aiheuttamaa henkistä kuormittumista voidaan vähentää monella tavalla. Seuraavien väittämien avulla tarkastellaan näitä keinoja. Mikä vastausvaihtoehdoista kuvastaa parhaiten työtäsi ja työyhteisöäsi? Vastaa jokaiseen väittämään.**

	Erittäin usein	Usein	Joskus	Ei / En koskaan
Olen motivoitunut työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rakentavaa palautetta työtovereiltani ja esimiehiltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työni suunnitteluun ja päätöksentekoon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun tekemään työtehtäviä, joihin minulla ei ole riittävästi osaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on henkisesti raskasta ja se aiheuttaa ahdistusta ja stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire ja kireät aikataulut vaikeuttavat työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on vaativaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun työyhteisömme yhteisiin kokouksiin ja palavereihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on liian helppoa, eikä vastaa osaamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on positiivinen asenne työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12) Työn aiheuttamaa sosiaalista kuormittavuutta voidaan vähentää ja seuraavien väittämien avulla tarkastellaan näitä keinoja. Mikä vastausvaihtoehdoista kuvastaa parhaiten ajatuksiasi? Vastaa jokaiseen väittämään.**

	Erittäin usein	Usein	Joskus	Ei / En koskaan
Yhteistyö työtovereideni kanssa toimii hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani tasavertainen jäsen työyhteisössämme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin omalta osaltani hyvästä työilmapiiristä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiset pelisäännöt selkeyttävät ristiriitatilanteiden hallintaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössömme esiintyy epäasiallista kohtelua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimies on tavoitettavissa ja tukena työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskustella työhön liittyvistä asioista työtovereideni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku toimii työyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Kyselytutkimus työssä jaksamisesta Oulun yliopistollisen sairaalan ravintohuollon ja kuljetuskeskuksen henkilöstölle

13) Kuinka hyvin tunnet seuraavat käsitteet? Valitse ajatuksiasi vastaavat vaihtoehdot ja vastaa jokaiseen.

	Tiedän mitä käsite tarkoittaa ja miten sen avulla voidaan työssä jaksamista tukea.	Tiedän, mitä käsite tarkoittaa, mutta en tiedä, miten sitä voisi hyödyntää työssä jaksamiseen.	Olen kuullut puhuttavan, mutta en tiedä mitä tämä tarkoittaa.	En ole koskaan kuullutkaan.
Työsuojelutoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varhaisen tuen toimintamalli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvän kohtelun - opas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolobarometri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapari - vapaa- ajan toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tyky-toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KKI-toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) Millä seuraavista keinoista olisi mielestäsi ENITEN positiivista vaikutusta työssä jaksamiseen? Voit valita vain yhden vaihtoehdon.

- ☐ Työyhteisö on avoin, välittävä, keskustelevalle ja yhteistyökykyinen.
- ☐ Olen sitoutunut ja motivoitunut työhöni ja saan käyttää osaamistani työn tekemiseen.
- ☐ Työaikajärjestelyt joustavat elämäntilanteitteni mukaan ja varhaisen puuttumisen - malli on tässä hyvänä tukena.
- ☐ Työprosessit ovat ergonomisia ja niiden suorittaminen onnistuu työajan puitteissa.
- ☐ Työnantajan järjestämien vapaa-ajan, Tyky- ja KKI-toimintojen kautta saan virkistysmahdollisuuksia ja vastapainoa raskaalle työlleni.

15) Mitä muuta haluaisit kertoa työssä jaksamisestasi?

Kiitos ajastanne!